



Claudia Schulz

Fort- und Weiterbildung im Pfarramt

Bildungserfahrungen, Interessen und pastorale
Selbstverständnisse von Pfarrerinnen und Pfarrern
in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg



Impressum

Konzeption und Auswertung:

Prof. Dr. Claudia Schulz, Evangelische Hochschule Ludwigsburg

Mitarbeit:

Dr. Kerstin Bernhardt-Grävinghoff und Angelina Bartz M.A., Institut für Angewandte Forschung (IAF) der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg

Auftrag:

Projekt „Befragung aller Pfarrerinnen und Pfarrer der Württembergischen Landeskirche zum Thema Weiterbildungsinteressen“,
im Referat 3.2 des Evangelischen Oberkirchenrats der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Aus-, Fort- und Weiterbildung und Prüfungsamt / Pfarrdienst)
Referatsleitung: Kirchenrat Dr. Fritz Röcker

Fertigstellung und Veröffentlichung:

Ludwigsburg, September 2017

Kontakt:

Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Institut für Angewandte Forschung
Paulusweg 6, 71638 Ludwigsburg
Tel. 07141 9745-239 / Fax 07141 2996-160
iaf@eh-ludwigsburg.de
www.eh-ludwigsburg.de/iaf

Inhalt

1	Die Erhebung: Konzept und wissenschaftlicher Kontext	5
2	Die Befragten: Statistik und erste Erkenntnisse	7
3	Weiterbildungserfahrungen und ihre Bewertung	15
4	Formate, Interessen und Verantwortlichkeiten	22
5	Fortbildungshindernisse und Vorbehalte	33
6	Zufriedenheit und Belastung im Beruf	37
7	Entwicklungs- und Unterstützungswünsche	44
8	Der Blick auf Pfarramt, Landeskirche und Glauben	47
9	Selbstwirksamkeit und Bildungslogik	58
10	Geschlechter-, Generationen- und Milieuaspekte	62
11	Offene Botschaften an die Auftraggeberin	67
12	Literatur	69
13	Anhang	73

1 Die Erhebung: Konzept und wissenschaftlicher Kontext

Die Situation in der Fort- und Weiterbildung von kirchlichen und diakonischen Fachkräften ist seit Ende 2014 im Fokus von Forschungsprojekten in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Den Aufschlag bildete das qualitativ-empirische Forschungsprojekt „Lebenslanges Lernen im Diakoniat. Bildungsprozesse und Anforderungen an Bildungsprozesse in diakonischen und kirchlichen Arbeitsfeldern“.¹ Nur wenig zeitlich versetzt, im Herbst 2015, startete das Parallelprojekt für das Pfarramt: „Lebenslanges Lernen im Pfarramt. Bildungsdispositionen von Pfarrerrinnen und Pfarrern“.² Prof. Dr. Claudia Schulz und Maria Rehm-Kordesee rekonstruierten in diesen beiden Parallelprojekten auf der Basis biografischer Interviews die Bildungsdispositionen von Fachkräften in diakonischen und kirchlichen Arbeitsfeldern in Diakoniat und Pfarramt (Schulz / Rehm-Kordesee 2017). Die Studie ermöglichte Einsichten in biografisch nachvollziehbare Bildungsdispositionen und deren Zusammenhang mit der individuellen Nutzung und Bewertung von Angeboten der Fort- und Weiterbildung, der Personalentwicklung und anderer Fördermaßnahmen. Anhand der Lebensgeschichte aus Diakoniat und Pfarramt wurde transparent, wie die jeweilige Sicht auf Bildungsprozesse sich darauf auswirkt, wie im einzelnen solche Prozesse geplant und bewertet sind – und wie eine konkrete Teilnahme an Fortbildungsangeboten davon abhängt, wie diese im komplexen Verständnis von Bildung von einem Menschen als relevant angesehen werden kann.

Die Ergebnisse dieser Projekte führten zu dem Anliegen, sowohl im Diakoniat als auch im Pfarramt solche Dispositionen in der Breite der im Raum der Landeskirche beschäftigten Fachkräfte zu untersuchen. Dies geschah mit einem Schwergewicht auf Personalentwicklung für den Bereich des Diakonats in einer Vollerhebung zwischen Ende 2016 und Anfang 2017 (Schulz 2017a).³ Die vorliegende Studie dokumentiert und interpretiert nun die Ergebnisse der parallelen Befragung für das

¹ Das Projekt wurde in Kooperation zwischen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und dem Referat 2.3 des Evangelischen Oberkirchenrats Stuttgart durchgeführt.

² Dieses Folgeprojekt ist in Kooperation zwischen der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und dem Referat 3.2 für Aus-, Fort- und Weiterbildung und Prüfungsamt/Pfarrdienst der Evangelischen Landeskirche in Württemberg entwickelt worden.

³ Die Befragung war der erste Baustein des umfassenden Projekts „Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ (LPED) der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, das bis ins Jahr 2019 modellhafte Prozesse anstoßen und Anstellungsträger von Diakoninnen und Diakonen im Raum von Kirche und Diakonie in Veränderungsprozessen unterstützen will. Es ist angesiedelt im Referat 2.3 des Evangelischen Oberkirchenrats Stuttgart.

Pfarramt, die ab Herbst 2016 von Prof. Dr. Claudia Schulz und Dr. Kerstin Bernhardt-Grävinghoff (IAF der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg) unter dem Titel „Weiterbildungsinteressen von Pfarrerinnen und Pfarrern“ konzipiert wurde. Hier liegt das Gewicht nun stärker auf Fort- und Weiterbildung, die mit anderen Aspekten des Pfarrberufs, strukturellen Bedingungen wie Berufsbilder und Zufriedenheit, aber ebenso mit der beruflichen Selbstwirksamkeit in Verbindung gebracht sind.

In den vergangenen 15 Jahren sind an verschiedenen Landeskirchen Befragungen von Pfarrerinnen und Pfarrern entstanden, auf die diese Studie in der Konzeption, in der Gestaltung des Fragebogens und ebenso in der Auswertung Bezug genommen hat oder in der hier folgenden Auswertung und Interpretation Bezug nimmt. Vor allem sind dies die Pastorinnen- und Pastorenbefragung des IWS in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (IWS 2005), aus der zahlreiche Items übernommen wurden. Zu nennen sind außerdem die Befragung mit einem Schwerpunkt auf Weiterbildung am Pastoralkolleg der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche in Ratzeburg (2008) sowie die umfassende Befragung im Raum der Nordkirche zum Pfarramt, die den Bereich Weiterbildung ebenfalls erfasst (Vetter 2011), außerdem zum Themenfeld Belastung die jüngste Studie der Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (2013 und Rohnke 2009 und 2013). Aus dem Feld der Studien über Fort- und Weiterbildung macht diese Erhebung Anleihen beim Adult Education Survey des BMBF sowie bei einer Studie über Weiterbildungsinteressen und Weiterbildungsverhalten der Münchner Bevölkerung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008 und Tippelt / Weiland / Panyr / Barz 2003).

Im Referat 3.2 für Aus-, Fort- und Weiterbildung und Prüfungsamt/Pfarrdienst der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Dezernatsleitung: Oberkirchenrat Wolfgang Traub) übernahm Kirchenrat Dr. Fritz Röcker die Koordination des Projekts und sorgte dafür, dass spezifische Interessen des Referats in die Befragung angemessen aufgenommen werden. Der Fragebogen wurde Ende 2016 mit einem Pretest- und Korrekturdurchlauf korrigiert. Die Befragung wurde als Online-Erhebung konzipiert, die zwischen Anfang Februar 2017 und Mitte Juli 2017 über die Homepage der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg zugänglich war.

Es handelt sich auch bei dieser Studie um eine Vollerhebung der Pfarrerinnen und Pfarrer im aktiven Pfarrdienst in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Von den 1.887 Personen wurden 1.736 Personen per E-Mail erreicht. Im ersten Durchgang Anfang Februar 2017 erfolgte die Ansprache mit der Bitte zur Teilnahme

an der Befragung über die Dekanate zur Weiterleitung an die Pfarrerinnen und Pfarrer. Gleichzeitig mit einem Erinnerungsmailing an die Dekanate erfolgte im zweiten Durchgang im März 2017 zusätzlich die Ansprache über einen Verteiler der Pfarrerinnen und Pfarrer auf Sonderpfarrstellen. Der dritte Durchgang der Ansprache – für die Mehrheit der Befragten war dies die zweite Erinnerung – erfolgte einige Wochen später direkt an die personalisierten Mailadressen der Pfarrerinnen und Pfarrer. Zusätzlich erfolgte eine Werbung für die Befragung über den Evangelischen Pfarrverein in Württemberg e.V., sowohl mündlich auf der Vertrauensleute- und Mitgliederversammlung als auch schriftlich in der Vereinszeitschrift.⁴

Der Datenschutz wurde in dieser Studie besonders gewährleistet, indem die Daten der Angesprochenen vollständig beim Oberkirchenrat verblieben, die Befragungsdaten vollständig bei der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Insofern ist ein Rückschluss aus Befragungsdaten auf Einzelpersonen nicht möglich, weil solche Rückschlüsse nur in der Datenverarbeitung an der Hochschule möglich wären, wo jedoch keine personenbezogenen Daten über die Adressatinnen und Adressaten der Studie vorliegen.⁵

2 Die Befragten: Statistik und erste Erkenntnisse

Die Nettostichprobe umfasste 662 Personen. 167 Personen haben die Befragung vor Beendigung abgebrochen, so dass 495 Personen die Umfrage beendet haben. Von diesen haben neun die Datenschutzbestimmung nicht akzeptiert und 30 Personen haben diese nicht explizit bejaht (keine Antwort), weiterhin gaben drei Personen nicht explizit an, Pfarrerin oder Pfarrer der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zu sein (keine Angabe). Bereinigt liegen vollständige Datensätze von 453 Befragten vor, die in die Auswertung aufgenommen sind. Damit liegt die Ausschöpfungsquote bei 26 %, was im Vergleich mit den Befragungen in anderen Landeskirchen ein eher schwaches Ergebnis ist.⁶ Vermutlich ist dies zumindest zu einem Teil durch die Schwierigkeiten in der direkten Ansprache durch die Dekanate bedingt. Insgesamt – im Kontext von Befragungen im Allgemeinen – ist diese Ausschöpf-

⁴ Ganz herzlich danke ich Pfarrer Hartmut Zweigle für diese Unterstützung der Befragung.

⁵ Darüber hinaus wurden selbstverständlich alle Verfahren umgesetzt, die durch die Datenschutzverpflichtung von Landeskirche und Hochschule vorgeschrieben sind.

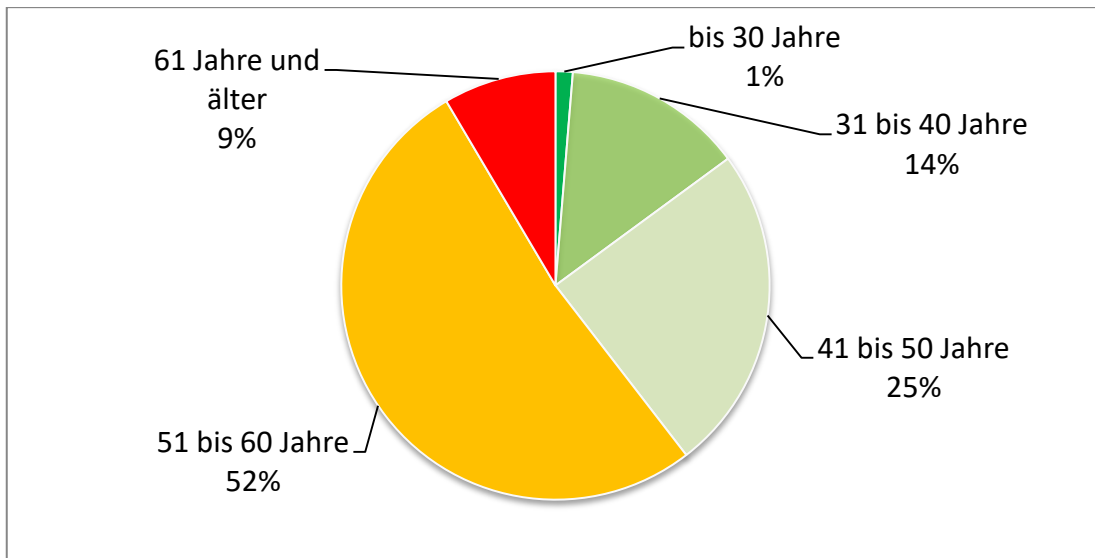
⁶ Zuletzt haben 34% der Angeschriebenen an der Erhebung der Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (2013a) teilgenommen.

fungsquote jedoch durchaus zufriedenstellend. Die Stichprobe ist ausreichend groß, um auf dieser Basis zu weiterführenden Ergebnissen zu gelangen.

Die Befragung spiegelt im Wesentlichen die Verhältnisse im Pfarrdienst der Landeskirche wieder, was die Annahme einer hohen Repräsentativität ermöglicht. Ein Abgleich mit den Indikatoren als Vergleichswerte zeigt dies im Einzelnen:

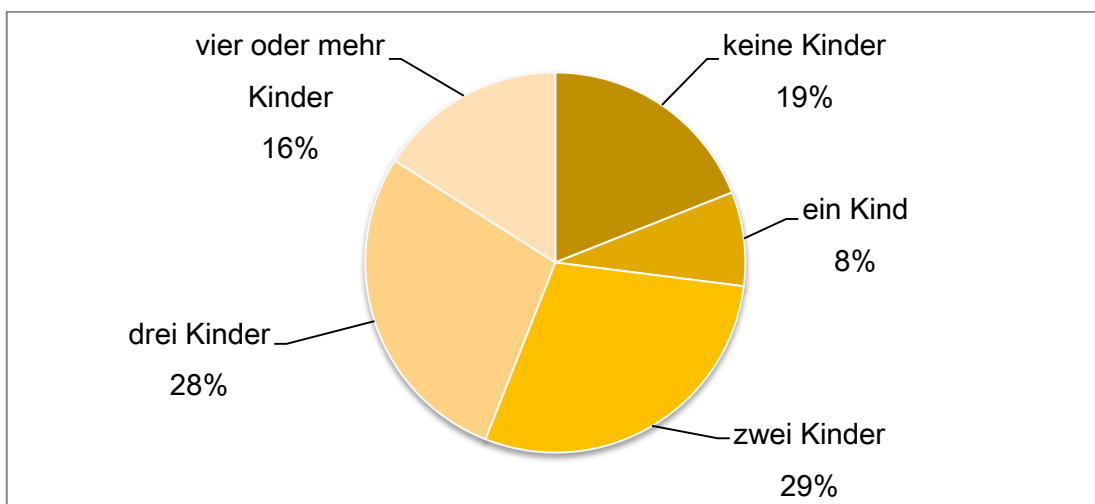
61 % der Befragten sind **Männer**, 39 % sind **Frauen**. Damit haben die Frauen im Pfarrdienst leicht überdurchschnittlich häufig an der Befragung teilgenommen: Insgesamt sind von den Personen im landeskirchlichen Pfarrdienst 65 % männlich und 35 % weiblich. 71 % der Befragten arbeiten in einem **Gemeindepfarramt** in einer oder mehreren Gemeinden. 5 % geben an im gemeindlichen Pfarrdienst und in einer **Sonderpfarrstelle** zu arbeiten. In einer Sonderpfarrstelle sind 21 % der Befragten, 3 % geben „andere Bereiche“ an. Damit haben Personen, die nicht im Gemeindepfarramt tätig sind, überdurchschnittlich häufig an der Befragung teilgenommen: Nach den Daten des Dezernats liegt der Anteil der Gemeindepfarrstellen bei fast 84 %. 22 % der Befragten geben an, in einem **Teildienst** zu arbeiten, davon sind 70 % weiblich. Dies entspricht recht gut dem landeskirchlich erfassten Anteil von 24 % der Pfarrpersonen, die in Teilzeit beschäftigt sind, von denen 62 % weiblich sind.

Die **Altersgruppen**, denen sich die Befragten zugeordnet haben, sind sehr ungleichmäßig stark ausgebildet: Nur sechs Befragte sind unter 30 Jahre alt, die Altersgruppe zwischen 51 und 60 Jahre umfasst über die Hälfte der Befragten. Auch diese Verhältnisse bilden recht genau die landeskirchlichen Daten ab. Nur die Gruppe der 41- bis 50-Jährigen ist etwas überdurchschnittlich ausgeprägt (25 % in der Befragung, 21 % im Personalbestand), während die Gruppe der ältesten Befragten etwas unterdurchschnittlich vertreten ist (9 % statt 12 %). Die Altersgruppe der bis 30-Jährigen wird im weiteren Verlauf der Auswertung, wenn es darum geht, Alterseffekte zu untersuchen, mit der folgenden Altersgruppe der 31- bis 40-Jährigen gemeinsam berücksichtigt.

Altersgruppen im Pfarramt (n=447)⁷

In Bezug auf den **Familienstand** der Pfarrerrinnen und Pfarrer ist die Ehe oder die Lebenspartnerschaft dominierend (86 % der Befragten), jeweils 8 % und 5 % sind ledig oder geschieden / getrennt lebend. Einzelne Befragte sind verwitwet. Mit der Zahl ihrer eigenen Kinder (unabhängig davon, ob diese im Haushalt leben) bilden die Befragten Gruppen, von denen nur die der Befragten mit einem Kind auffallend klein ist (8 %):

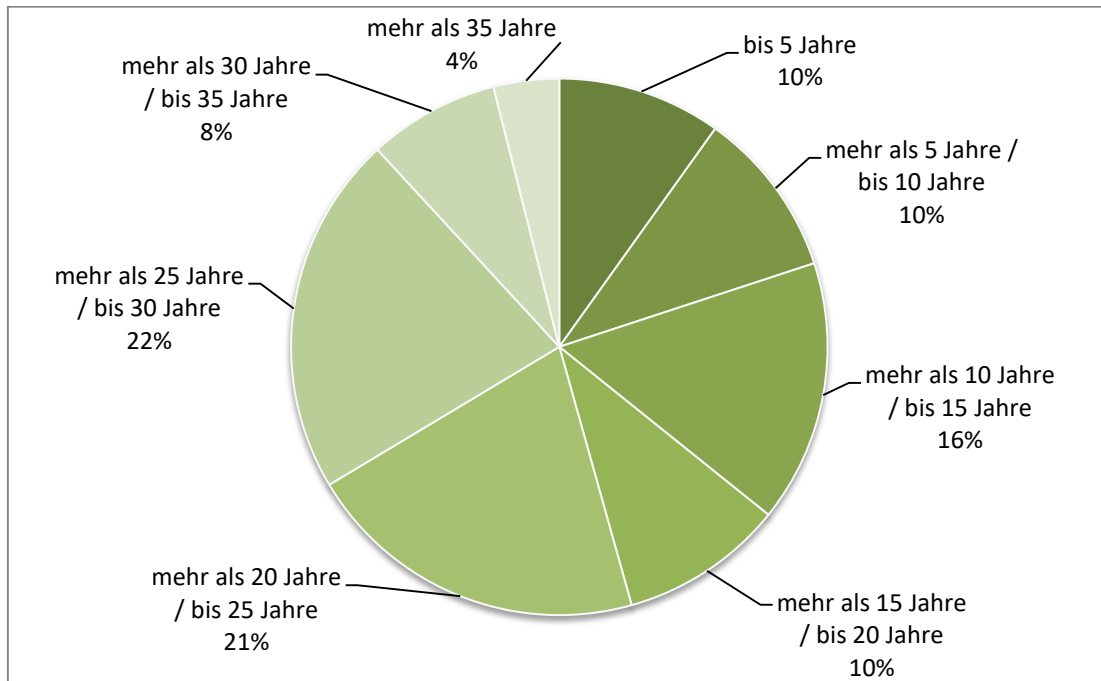
Zahl der Kinder (n=445)



⁷ Die Prozentwerte aller Grafiken sind gerundet, weshalb es bei der Summe dieser gerundeten Werte zu leichten Abweichungen von 100% kommen kann. Die Zahl n gibt an, wie viele Personen in dieser Berechnung erfasst sind. Durch Filter im Befragungsverlauf wurden manchmal einzelne Fragen nicht allen Befragten gestellt, außerdem haben nicht alle Befragten auf jede Frage geantwortet.

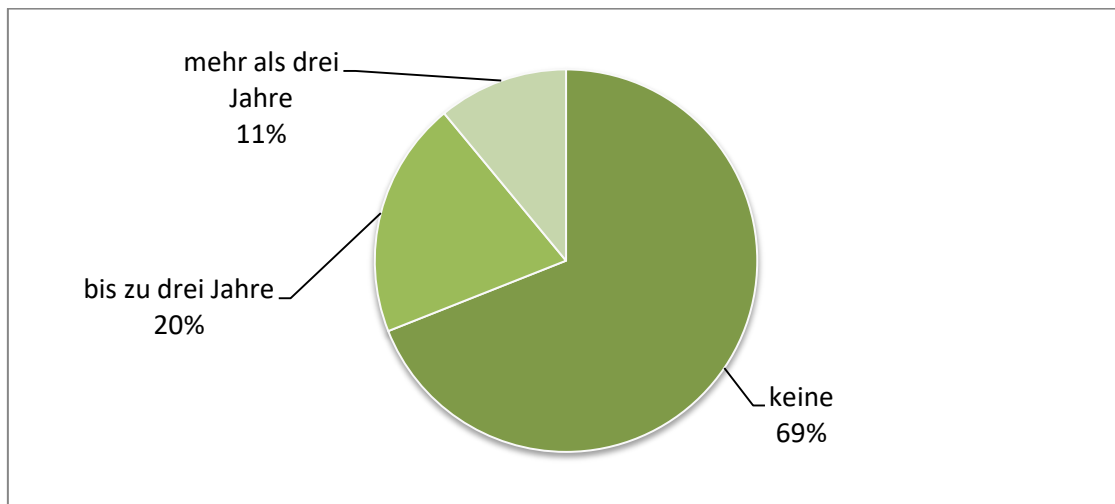
Die oben bereits erwähnte Altersverteilung der Pfarrerinnen und Pfarrer, in der die Gruppe der über 50-Jährigen so auffallend groß war, ist nun noch einmal differenziert mit Angaben zum **Verlauf der Berufstätigkeit** und zur **Mobilität im Beruf**:

„Geben Sie bitte die Anzahl der Dienstjahre seit Ihrer Ordination an.“ (n=451)



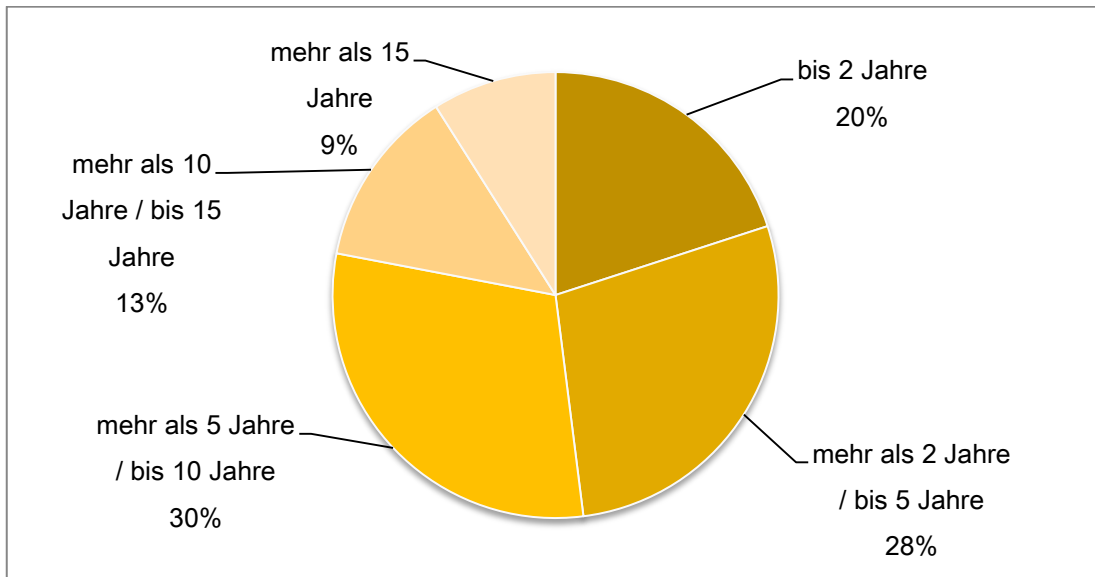
Hier ergeben sich in den Fünffjahresabständen kleinere Gruppen, erst in den Ordinationsjährgängen vor 1997 finden sich zwei sehr große Gruppen von Befragten wieder. Die große Mehrheit der Befragten war seit der Ordination nicht oder nur kurze Zeit **beurlaubt**:

„Wieviele Jahre davon beurlaubt?“ (n=419)



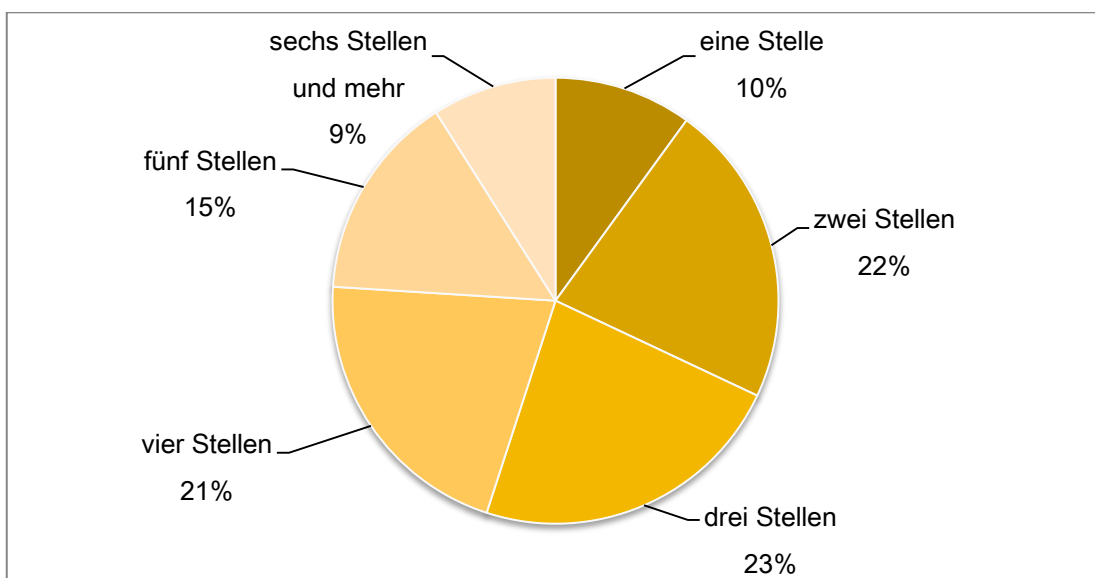
Nahezu die Hälfte der Befragten ist weniger als fünf Jahre auf der **aktuellen Stelle** tätig. Die Gruppe derer, die länger als zehn Jahre auf der aktuellen Stelle tätig ist, umfasst nur 22 % der Befragten:

„Wie lange sind Sie bereits auf Ihrer jetzigen Stelle tätig?“ (n=447)



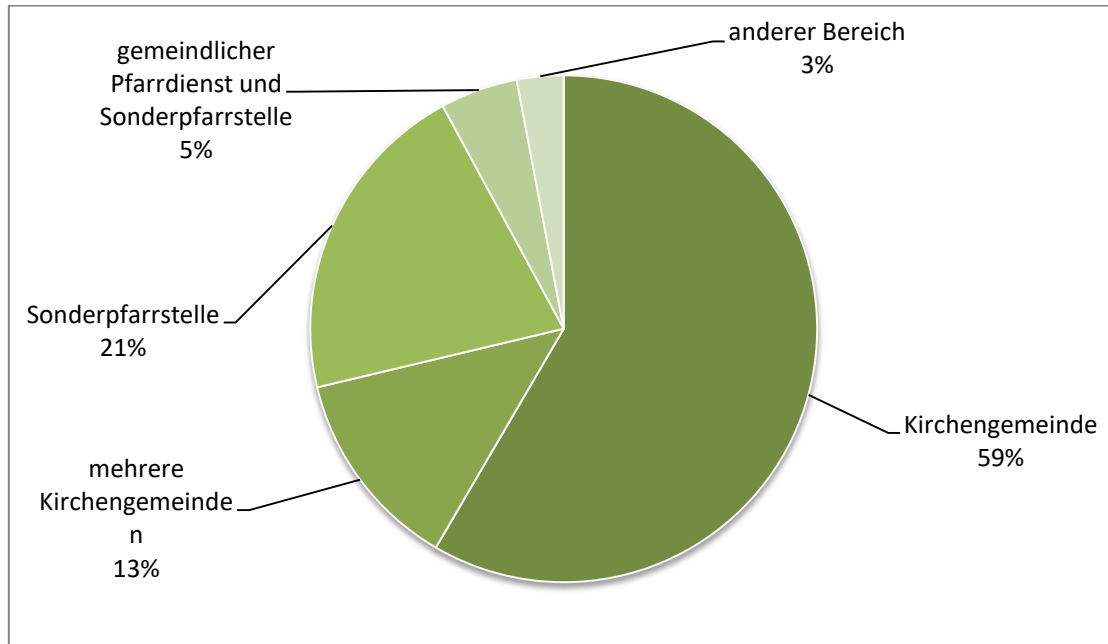
Damit ist deutlich: Die hohe Zahl der bereits sehr lange im Pfarrdienst Tätigen bedeutet nicht zugleich eine hohe Zahl von Menschen mit sehr langem Verbleib auf einer Stelle. Die **Zahl der seit Dienstantritt ausgeübten Stellen** spiegelt dies wieder und zeigt, dass es nicht nur ein Teil der Pfarrpersonen ist, der mehrfach die Stelle wechselt, sondern dass – allgemein gesprochen – sich in der Zahl der Stellen offenbar für die meisten Pfarrerrinnen und Pfarrer auch die Zahl der Dienstjahre abbildet:

„Wie viele Stellen haben Sie seit Dienstantritt ausgeübt?“ (n=451)



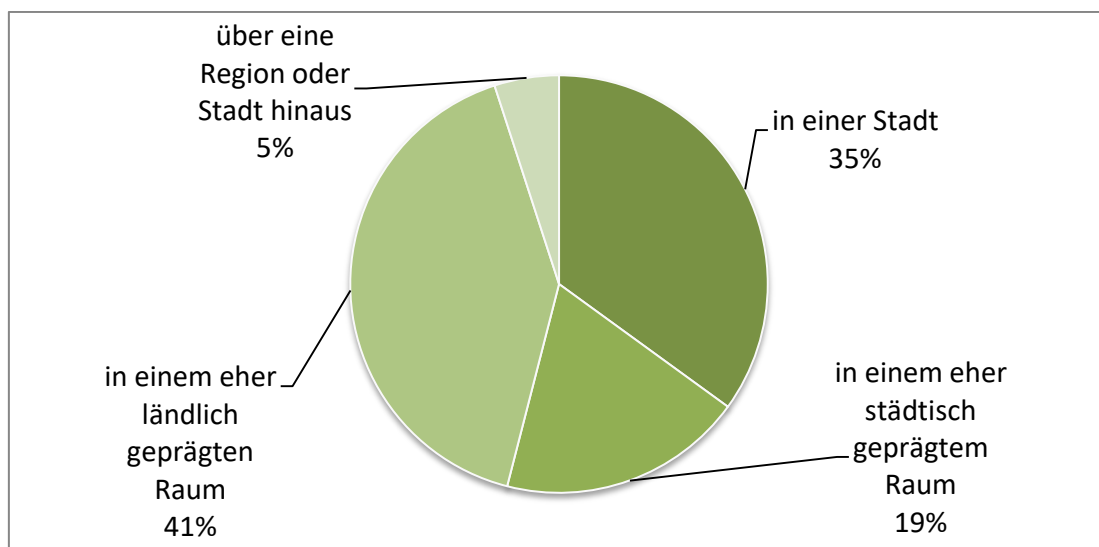
Die **Tätigkeitsprofile** sind einerseits durch die bereits genannten Felder „Gemeindepfarramt“ und, sehr viel schwächer ausgeprägt, das „Sonderpfarramt“ geprägt, andererseits durch die Zuordnung der Arbeit zu städtischen und ländlichen Räumen:

„Wo sind Sie überwiegend tätig?“ (n=448)



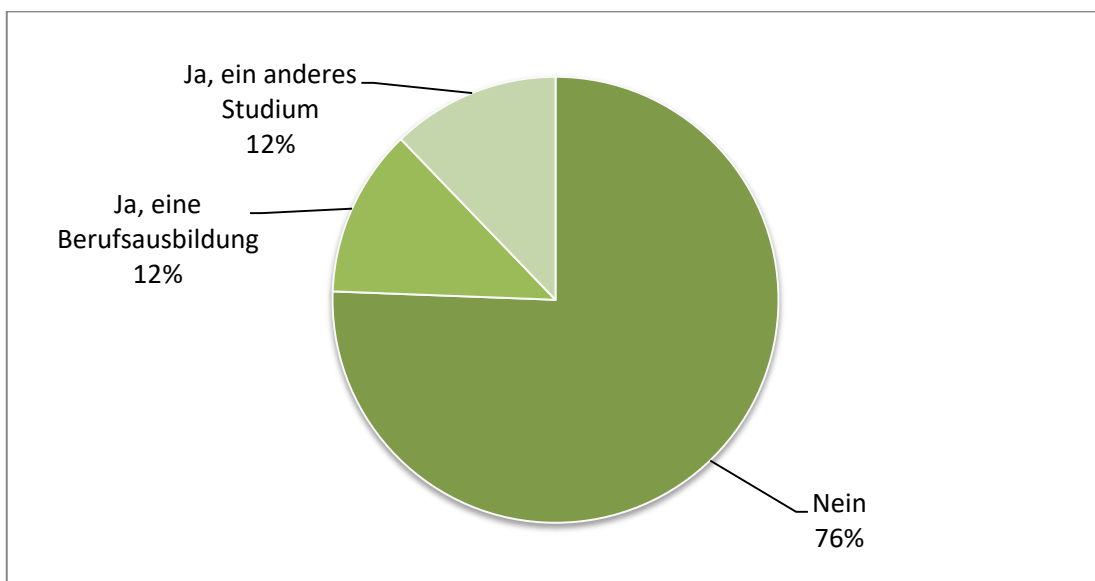
Der **städtische oder überwiegend städtisch geprägte Raum** prägt die Arbeit von etwas über der Hälfte der Befragten (54 %), der **ländlich geprägte Raum** prägt die Arbeit weiterer 41 % der Befragten. Nur eine kleine Gruppe von 5 % der Befragten, überwiegend in Funktionspfarrstellen, kann die eigene Tätigkeit hier nicht zuordnen:

„Arbeiten Sie überwiegend...“ (n=447)



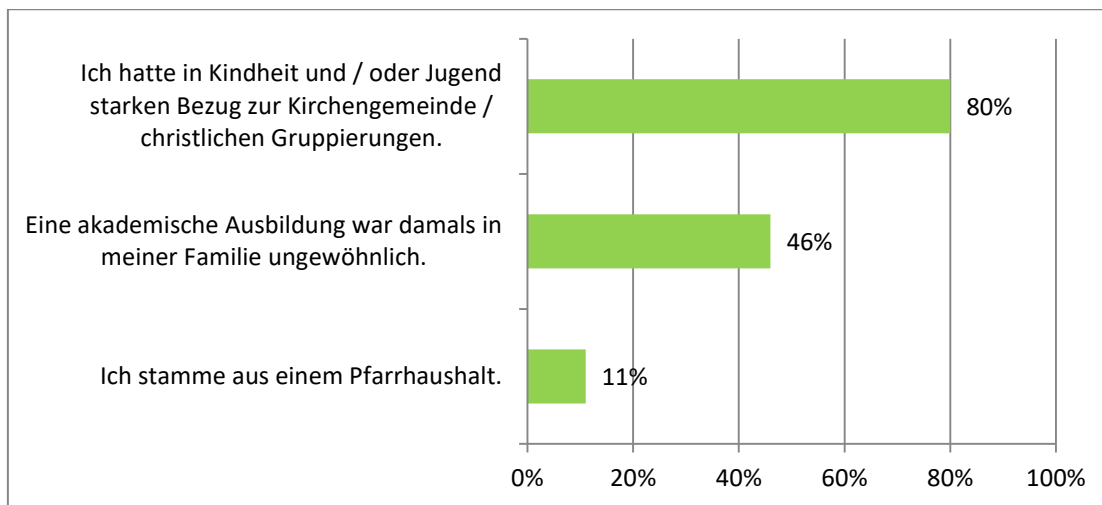
Wie sich Dienstalter und Stellenprofil zum Weiterbildungsverhalten und zum Bildungsverständnis im Allgemeinen verhalten, soll später noch zur Sprache kommen. An dieser Stelle sollen nun die **Ausbildungswege** und zumindest ansatzweise die soziale und kirchliche Ausprägung der Befragten im Vordergrund stehen. 98,6 % der Befragten haben ein Theologiestudium absolviert, nur 1,4 % sind auf anderem Weg ins Pfarramt gekommen. Jedoch hat eine große Zahl von Befragten, insgesamt fast ein Viertel, ein weiteres Studium abgeschlossen oder eine Berufsausbildung absolviert:

„Haben Sie (außer dem Theologiestudium) ein anderes Studium / eine andere Berufsausbildung abgeschlossen?“ (n=443)



Interessant ist außerdem die **innerkirchliche und soziale Einbettung** der Menschen, die den Pfarrberuf ergriffen haben: Tragend für eine spätere Berufstätigkeit in der Kirche ist offenbar für die große Mehrheit der Pfarrerinnen und Pfarrer die frühe Sozialisation in kirchliche Zusammenhänge, über die Jugendarbeit oder andere Beteiligungsformen. Vier Fünftel der Befragten sind auf diesem Weg mit der Kirche intensiv in Berührung gekommen, haben vermutlich Vorbilder erlebt oder auf andere Weise die Motivation entwickelt, in der Kirche auch beruflich tätig zu werden:

„Was trifft auf Sie zu?“ (n=453)



Dieser Befund lässt sich aber ebenso umgekehrt interpretieren: Auch wenn die Sozialisation in eine starke Beteiligung an der kirchlichen Arbeit oder sogar in ein kirchliches Engagement für den Weg in den Pfarrberuf tragend ist, so ist es doch ein Fünftel der Befragten – eine erhebliche Zahl –, die sich auch ohne diesen starken Bezug für den Beruf entschieden haben, die möglicherweise aus inhaltlichem Interesse, durch akademische Prägung oder Erlebnisse im Leben als Erwachsene Interesse für den Pfarrberuf entwickelt haben. Mit Blick auf die Zukunft und die Gewinnung von Nachwuchskräften könnte dies ein interessanter Hinweis darauf sein, dass auch für Menschen ohne unmittelbare Prägung in der Zeit vor der Studienwahl das Theologiestudium und der Pfarrberuf eine Attraktivität entfalten können.

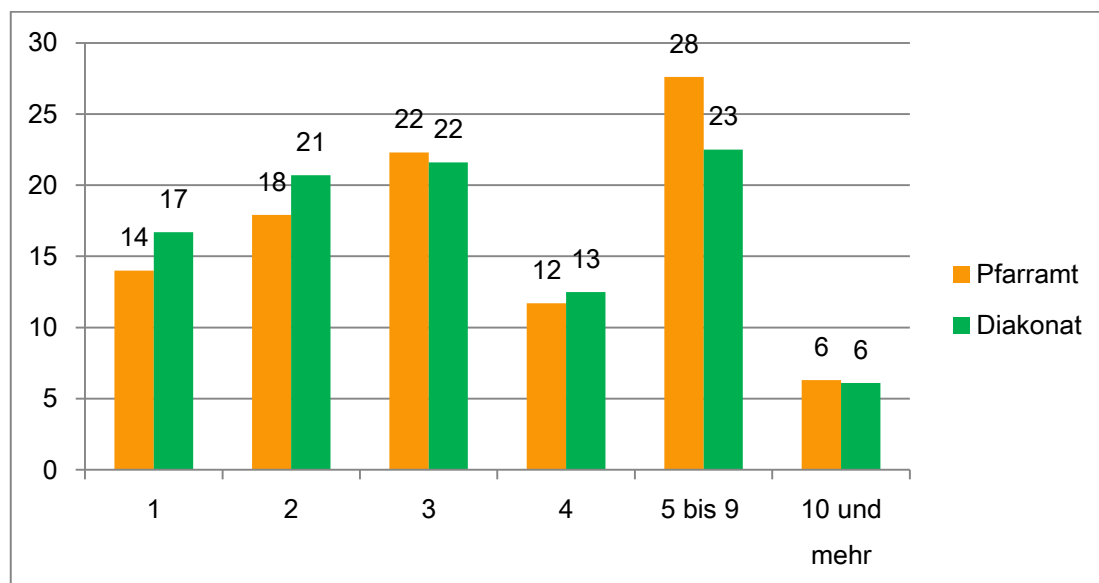
Ebenso interessant scheint der Befund, dass nahezu die Hälfte der Befragten mit dem Theologiestudium oder dem Pfarrberuf einen sozialen Aufstieg genommen hat und die eigene akademische Ausbildung in der eigenen Familie als zum damaligen Zeitpunkt ungewöhnlich bezeichnet. Und nur 11 % der Befragten geben an, aus einem Pfarrhaushalt zu stammen. Dies ist vor allem im Kontext der vorausgehenden qualitativen Studie beachtlich, in der die Mehrzahl der interviewten Pfarrerrinnen und Pfarrer sich ungefragt zu der Frage positionierte, ob sie selbst aus einem Pfarrhaushalt stammen, was dies Thema Frage als ein unter Pfarrerrinnen und Pfarrern offenbar bedeutsames markierte. Hier entstand der Eindruck eines angekommenen „Normalfalls“, in dem Pfarrerrinnen und Pfarrer „in der Regel“ aus Pfarrhaushalten stammen und alle anderen begründen müssen, inwieweit ihre kirchliche Sozialisation einer solchen Abstammung adäquat ist.⁸

⁸ Schulz 2017b: 151.

3 Weiterbildungserfahrungen und ihre Bewertung

Die Fort- und Weiterbildung gehört für die große Mehrheit der Pfarrerinnen und Pfarrer offenbar selbstverständlich zu ihrer Arbeit dazu: Die Frage „Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten an einer fachlichen Fort- oder Weiterbildung, einem Vortrag oder einer Fachtagung teilgenommen?“ haben 89 % mit „Ja“ geantwortet. In der Frage, wie viele solcher Veranstaltungen besucht wurden, findet sich eine ähnliche Grundverteilung wie bereits in der Befragung im Diakonat: Etwa zwei Drittel der Befragten nehmen an einigen Veranstaltung im Jahr teil, während eine andere Gruppe deutlich mehr Veranstaltungen besucht. Diese zweite Gruppe ist im Pfarramt etwas größer als im Diakonat, was sich mit der erhöhten Wahrscheinlichkeit im Pfarramt erklären lässt, auf Konventen oder in Kirchlich-Theologischen Arbeitskreisen (KTA), bei Repräsentationsterminen und Ähnlichem einen Vortrag zu einem fachlichen Thema anzuhören.

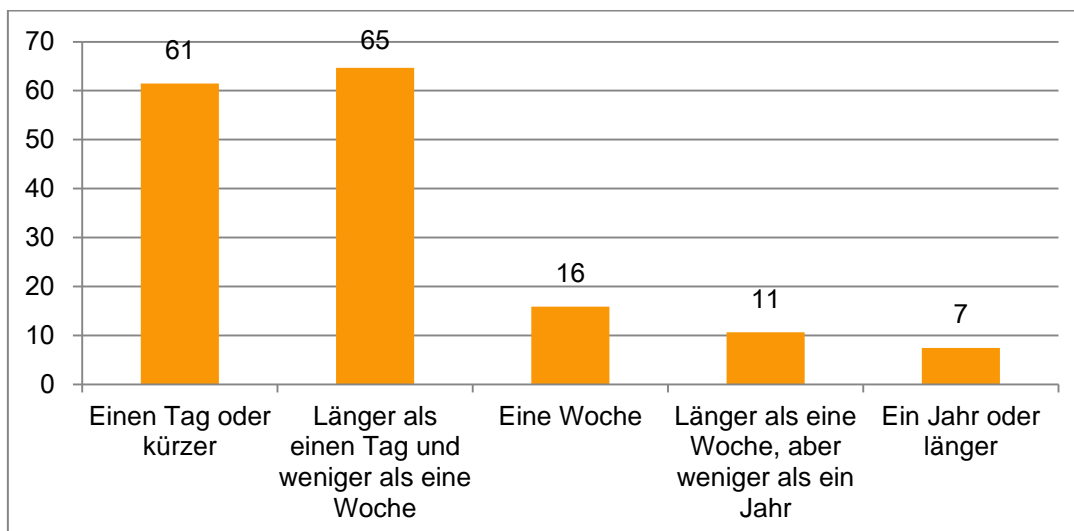
„Was schätzen Sie: Wie viele verschiedene fachliche Fort- oder Weiterbildungen, Vorträge oder Fachtagungen haben Sie in den vergangenen 12 Monaten besucht?“ (Angaben in %, n=358 Pfarramt / n=329 Diakonat nach Filterfrage⁹)



Die folgende Frage nach der Dauer der verschiedenen Angebote zeigt für das Pfarramt ein relatives Schwergewicht bei kurzen Veranstaltungen und Angeboten von unter einer Woche Dauer:

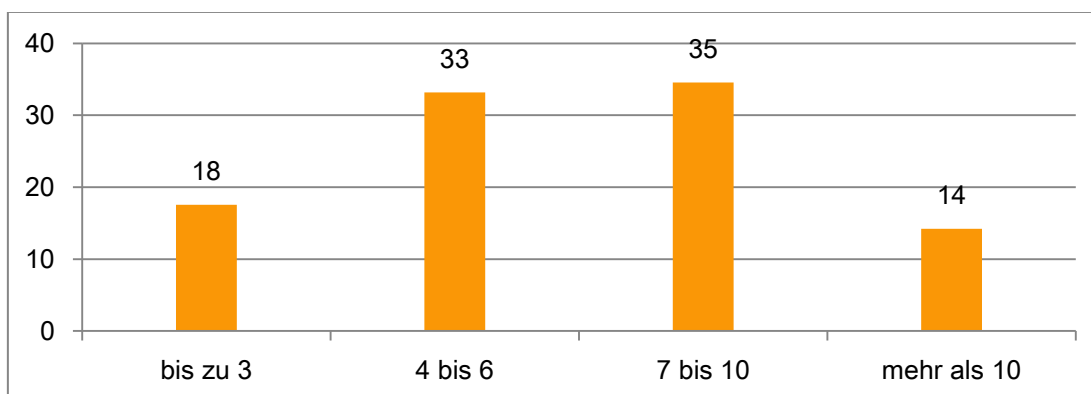
⁹ Bei dieser anspruchsvollen Schätzfrage machen viele Befragte keine Angabe, während sich in der folgenden Frage zur Dauer wieder deutlich mehr äußern.

„Wie lange haben die einzelnen fachlichen Fort- oder Weiterbildungen, Vorträge oder Fachtagungen der letzten 12 Monate gedauert?“ (Angaben in %, n=402 nur Pfarramt,¹⁰ Mehrfachnennungen möglich)



Eine Minderheit (11 % der befragten Pfarrerrinnen und Pfarrer) hatte angegeben, sich im vergangenen Jahr gar nicht weitergebildet zu haben. Von denen, die ein Angebot oder auch mehrere genutzt haben, verbringt die Mehrheit (70 %) weniger als zehn Tage pro Jahr mit Fort- und Weiterbildung, zwei Drittel der Befragten investieren jedoch zwischen vier und zehn Tagen im Jahr – und die Zahl derer, die angeben, nur bis zu drei Tagen investiert zu haben (18 %), ist niedrig:

„Was schätzen Sie: Wie viele Tage verbringen Sie üblicherweise pro Jahr auf Fort- oder Weiterbildungen, Vorträgen oder Fachtagungen?“ (Angaben in %, n=359 nach Filtern)

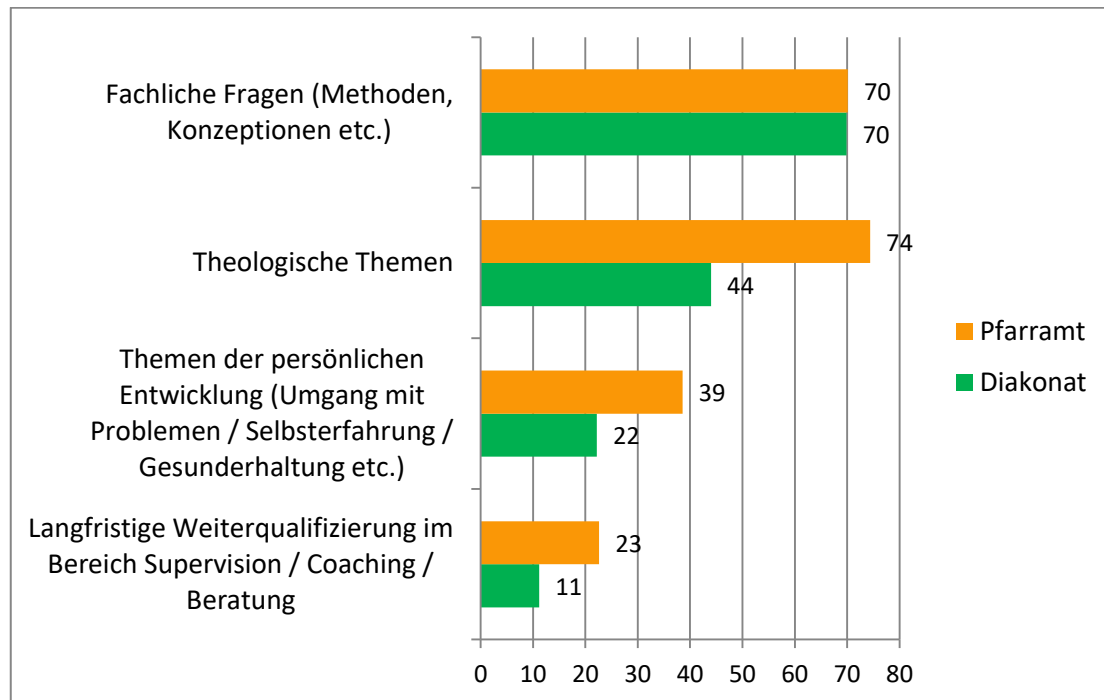


Was die **Themen** der Fort- oder Weiterbildung angeht, stehen wie für die Fachkräfte im Diakonatsrat auch im Pfarramt die fachlichen Fragen im Vordergrund, ebenso – und

¹⁰ Durch die Möglichkeit der Mehrfachnennung lassen sich die Werte mit dem Diakonatsrat nicht mehr vergleichen.

noch mit einigen Prozentpunkten Zustimmung mehr – die theologischen Themen. Dahinter folgen, ebenfalls mit einem starken Drittel der Befragten, Themen der persönlichen Entwicklung und für ein starkes Fünftel der Befragten sogar die langfristige Qualifizierung rund um Seelsorge und Beratung:

„Zu welchen Themen haben Sie in den vergangenen 12 Monaten eine fachliche Fort- oder Weiterbildung besucht oder einen Vortrag gehört?“ (Angaben in %, n=402 Pfarramt / n=357 Diakonat nach Filter, Mehrfachnennungen möglich)



Hier ist sichtbar, welche große Bedeutung der Bereich der Theologie hat und wie die eigene Person offenbar sehr stark zum Thema der beruflichen Entwicklung geworden ist. Entsprechend geben in der Wahrnehmung der Befragten jeweils die eigene Person, eigene Interessen und Bedarfe, in der Gestaltung der beruflichen Entwicklung den stärksten Ausschlag, wenn es um die **Beweggründe** zur Teilnahme an einem konkreten Angebot geht:

„Wenn Sie auf alle Veranstaltungen der letzten 12 Monate zurückschauen, welche der folgenden Beweggründe waren hauptsächlich ausschlaggebend dafür, dass Sie teilgenommen haben?“ (Angaben in %, n=402, Mehrfachnennungen möglich)

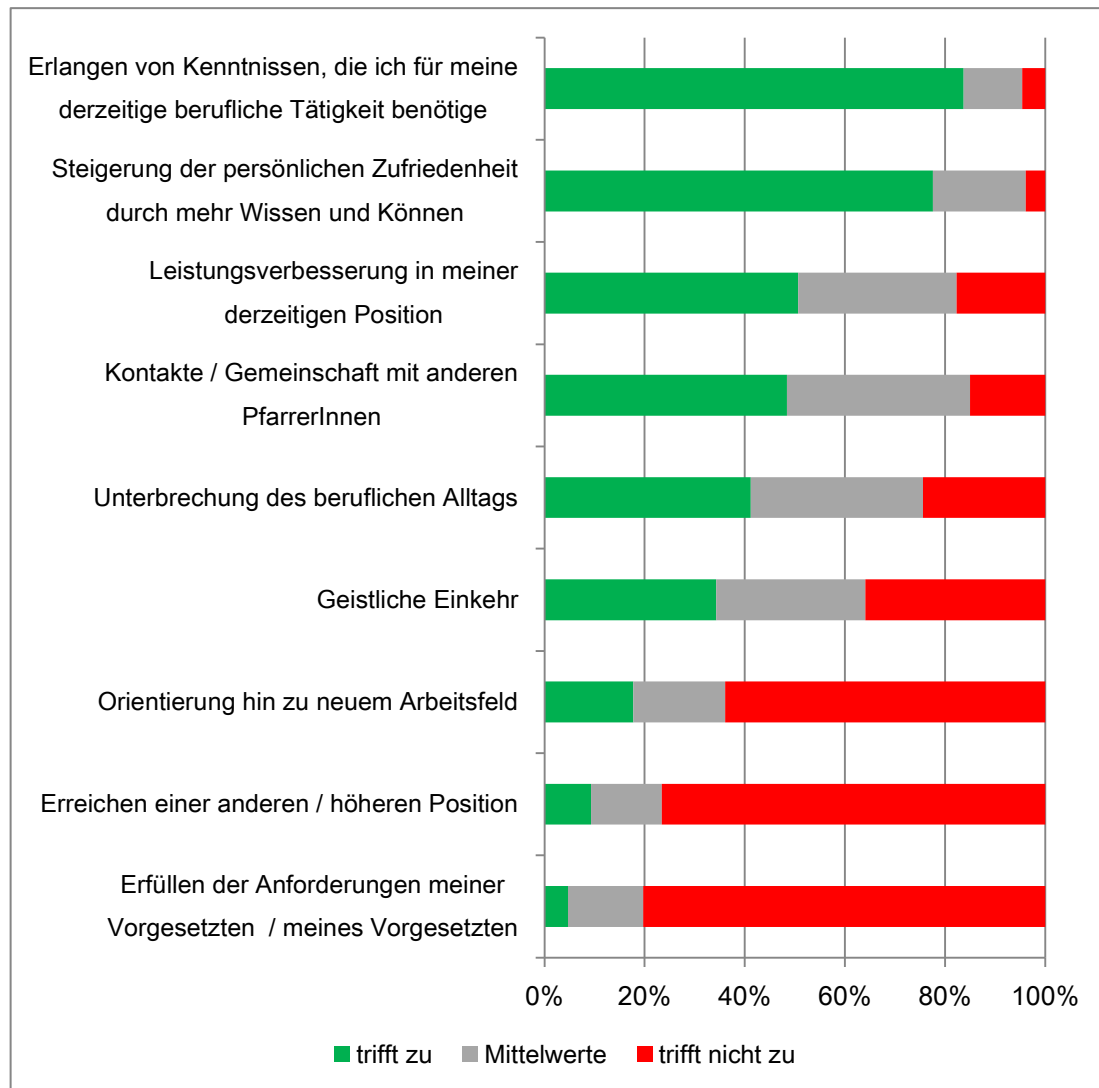
Anordnung von Vorgesetzten	6
Motivation durch Vorgesetzte / Vorgesetzten	13
Persönliche Einladung	19
Motivation durch andere Bildungsanbieter	24
Motivation durch Kolleginnen / Kollegen	25

Allgemeine Dienstverpflichtung	29
Motivation durch Heft mit Angeboten zu Fort- und Weiterbildungen der Landeskirche	41
Eigener Wunsch	86

Während die Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen nur jeweils einen kleinen Teil der Befragten zur Teilnahme an Veranstaltungen bewegt, scheint die kompakte Darstellung von Angeboten durch das landeskirchliche Heft auf eine große Gruppe von Befragten anregend zu wirken. Vielleicht lassen sich die Zahlen so interpretieren: Im Zentrum steht die eigene Person mit ihren Interessen. Möglicherweise bedarf es, damit Angebote zur Fort- und Weiterbildung schließlich auch genutzt werden, nicht wirklich einer dezidierten persönlichen Aufforderung oder Einladung oder einer umfassend dargebotenen Angebotspalette der Landeskirche, weil Bildung (in der Wahrnehmung der Befragten) vor allem eigenverantwortlich gestaltet wird. Diese kommunikativen Gelegenheiten wirken sich jedoch (als Verstärkung und Unterstützung des selbst Gewollten) darüber hinaus positiv aus und werden von den Befragten auch geschätzt und benannt. Im Durchschnitt nennen die Befragten darum, neben dem eigenen Wunsch, noch eine oder zwei weitere relevante Motive.

Dieser Fokus auf die eigene Person korrespondiert mit der Bewertung der **Ziele**, die mit dem Besuch von Bildungsveranstaltungen verbunden wurden: Die eigenen Kenntnisse, die unmittelbar für die berufliche Tätigkeit benötigt werden, bilden gemeinsam mit der persönlichen Zufriedenheit, die es zu erhalten oder zu steigern gilt, das zentrale Ziel. Diese beiden Aspekte der eigenen Arbeit scheinen nicht nur im Vordergrund zu stehen, sondern in der Sicht auf berufliche Bildungsprozesse auch untrennbar miteinander verbunden zu sein. Diese sind in der Bewertung mit großem Abstand gefolgt durch andere Aspekte, die jeweils von kleineren Gruppen von einem Drittel bis zur Hälfte der Befragten für relevant befunden werden: Leistungsverbesserung, Kontakte, Unterbrechung des Alltags oder geistliche Einkehr. Dagegen lässt sich eine recht kleine Gruppe von Befragten isolieren, die ihre berufliche Weiterentwicklung auf ein neues Arbeitsfeld (18 % Zustimmung) oder eine andere / höhere Position (9 % Zustimmung) hin ausrichten.

„Welche Ziele haben Sie mit diesen Veranstaltungen verbunden?“ Zustimmung und Ablehnung als kumulierte Werte 1 und 2 sowie 5 und 6 auf der Skala von 1 („trifft voll und ganz zu“) bis 6 („trifft überhaupt nicht zu“), n=361 bis n=381)



Bemerkenswert sind hier nicht nur die Zustimmungswerte, die höher oder niedriger ausfallen können, sondern die Quoten der bewussten Ablehnung eines Aspekts als Ziel für die eigene berufliche Weiterentwicklung: Bereits die „geistliche Einkehr“, die noch von einem Drittel der Befragten als wichtiges Ziel für Bildungsprozesse benannt wird, erhält eine ebenso starke deutliche Ablehnung. Dies lässt sich als Votum dafür interpretieren, dass die geistliche Entwicklung gerade nicht Bestandteil von Bildungsveranstaltungen sein soll – oder dass individuell der Aspekt des Geistlichen und der Aspekt der Bildung zwei nicht unmittelbar als miteinander verkoppelte Bereiche der eigenen Beruflichkeit verstanden werden.

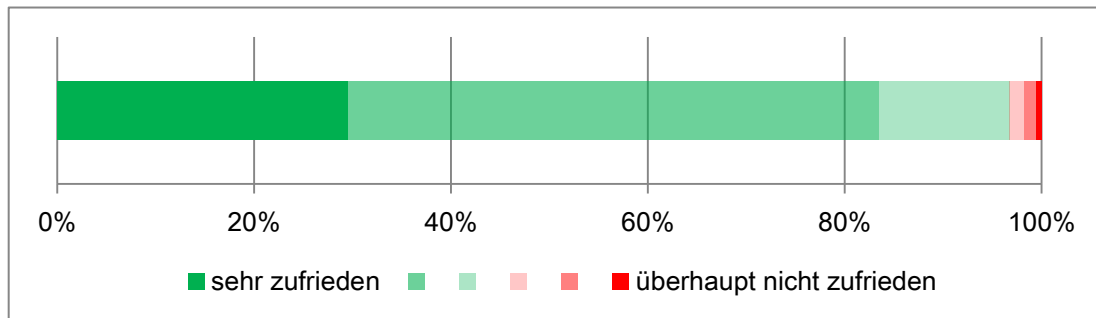
Auch die „Orientierung hin zu neuem Arbeitsfeld“ wird von 64 % der Befragten als Ziel für die Nutzung von Bildungsangeboten abgelehnt, noch deutlicher (durch

77 %) das „Erreichen einer anderen / höheren Position“. Sehr viele Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten offenbar gern innerhalb ihres aktuellen Stellenprofils und sehen es ausdrücklich nicht als Gegenstand von Bildungsprozessen, sich beruflich zu verändern. Wie dies nun abschließend zu deuten ist, lässt sich aus der Datenlage nicht eindeutig erschließen, sondern muss anhand von Hypothesen entwickelt werden: Einerseits könnte diese Zurückhaltung gegenüber der beruflichen Mobilität in einer hohen Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation und einem gewissen Desinteresse an einem beruflichen Aufstieg begründet liegen, der ja im Pfarramt strukturell vergleichsweise begrenzt ist. Andererseits könnte vielmehr eine berufliche Mobilität im Pfarramt aus Sicht der Befragten kaum mit Fort- und Weiterbildung verbunden sein, etwa in der Annahme, dass in der Besetzung von Führungspositionen oder Fachbeauftragungen die Qualifikation keine wesentliche Rolle spielt oder ein Stellenwechsel eher durch strukturelle Kriterien geprägt ist denn durch die fachliche Entwicklung der Beteiligten.

Am deutlichsten ist das ablehnende Votum gegenüber den Anforderungen von Seiten der **Vorgesetzten**: Die Erfüllung dieser Anforderungen als Ziel für Bildungsprozesse lehnen 80 % der Befragten ab, die meisten von ihnen mit aller Deutlichkeit (Skalenwert 6). Nur knapp 5 % der Befragten akzeptieren dies als Ziel. Dieser Befund korrespondiert mit den Einschätzungen der Befragten in Bezug auf die Beweggründe, ein Bildungsangebot wahrzunehmen: Auch hier erhielt die „Anordnung von Vorgesetzten“ die geringste Zustimmung (6 %), die „Motivation durch Vorgesetzte / Vorgesetzten“ steht an vorletzter Stelle (13 %). Offenbar bieten Vorgesetzte in Bildungsfragen für die Pfarrerinnen und Pfarrer im besten Fall eine (zusätzliche) Motivation, im ungünstigen Fall bedeuten ihre Anforderungen einen unerwünschten Druck. Als wesentlicher Motor für die Gestaltung der eigenen fachlichen Weiterentwicklung erscheinen sie offenbar den wenigsten Befragten.

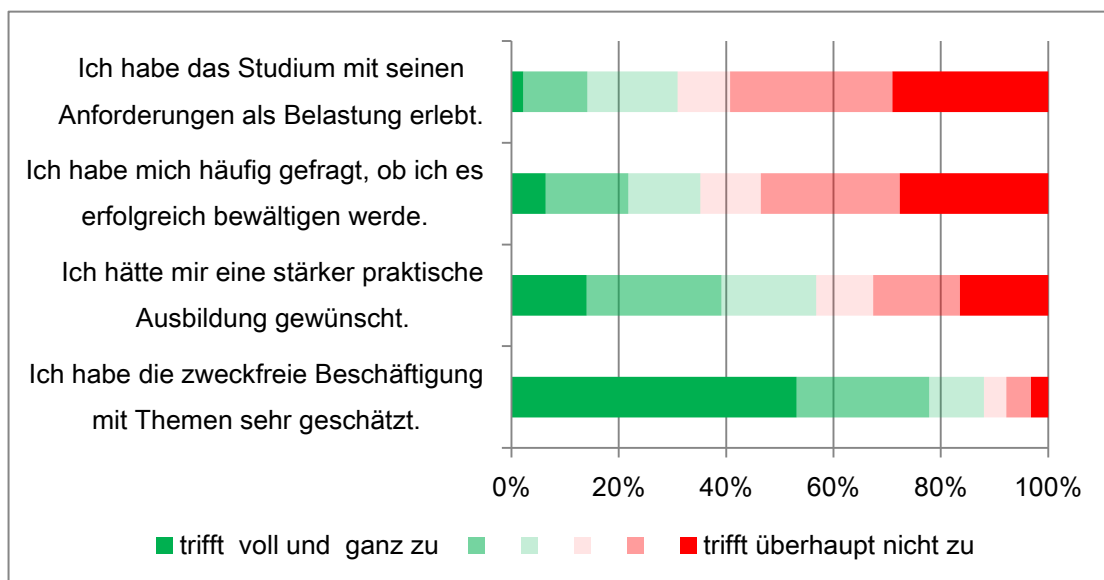
Insgesamt ist die Bewertung der besuchten Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung unter den befragten Pfarrerinnen und Pfarrer ausgesprochen hoch: Eine hohe oder latente Unzufriedenheit (Werte 4 bis 6) findet sich nur bei 4 % der Befragten, 30 % bezeichnen sich als „sehr zufrieden“ und weitere 54 % wählen die etwas abgestufte Zufriedenheit.

„Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit allen in den letzten 12 Monaten besuchten Veranstaltungen?“ (n=399)



Im Vorfeld der Befragung war die Hypothese leitend, die Affinität zur Gestaltung von Bildungsprozessen und konkrete Ziele und Vorlieben könnten in einem deutlichen Zusammenhang mit der **Bewertung früherer Bildungsprozesse** stehen – vor allem mit der Bewertung des Studiums, das als Anforderung für den Pfarrberuf für viele eine große Hürde darstellt. So erfasste eine eigene Itembattery solche Aspekte, und zwar ebenso belastende Erfahrungen wie auch das stärkende Moment des Studiums als Ort der ungehinderten Beschäftigung mit fachlichen und persönlichen Themen.

„Wenn Sie einmal zurück denken: Wie haben Sie Ihr Theologiestudium erlebt?“ (n=410)



Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Bewertung des Studiums vor allem als hohe Belastung und mit Zweifeln an der eigenen fachlichen Leistungsfähigkeit verbunden kein Phänomen ist, das die Pfarrpersonen in der Mehrheit prägt. Was viel mehr zu einer höheren Zustimmung führt, ist (retrospektiv) das Anliegen einer stärkeren Praxisorientierung des Studiums – was nicht als Kritik am theoretischen Ge-

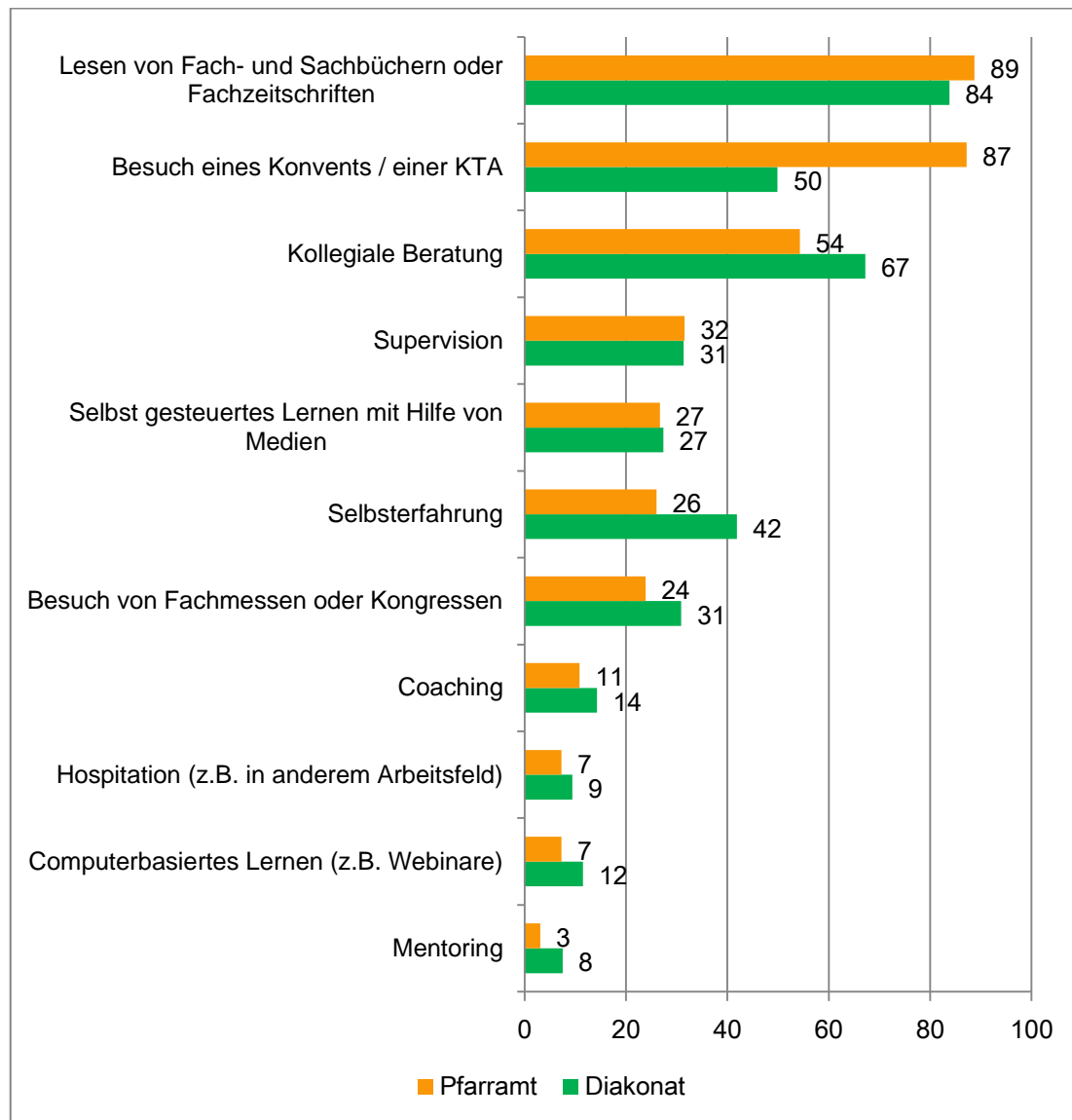
halt des Studiums gemeint sein muss, sondern vor allem die Distanz zu praktischen Anliegen problematisiert. Aber auch diese Aussage ist nicht als Meinung einer großen Mehrheit zu betrachten. Einzig die Wertschätzung des Studiums als Ort der „zweckfreien Beschäftigung mit Themen“ findet die positive Bewertung der Befragten. Nur 12 % wählen einen der Werte im Negativbereich, 53 % äußern uneingeschränkte Zustimmung zu diesem Aspekt.

Betrachtet man nun die kleine Gruppe solcher Befragter (insgesamt 18 %), die angeben, sowohl „das Studium mit seinen Anforderungen als Belastung erlebt“ zu haben und sich „häufig gefragt“ zu haben, „ob ich es erfolgreich bewältigen werde“, zeigen sich keine Unterschiede in der Deutlichkeit, die die Hypothese einer wirklich abweichenden Haltung zu Bildungsfragen unterstützen würden. Diese Gruppe ist mit den in der Vergangenheit besuchten Bildungsveranstaltungen insgesamt ähnlich zufrieden, sie besucht Bildungsveranstaltungen ebenso oft wie der Durchschnitt der Befragten, wobei nur der Besuch kürzerer Formate hier etwas seltener stattfindet. Die Beweggründe werden ebenfalls durchschnittlich eingeschätzt, jedoch scheint die persönliche Einladung hier etwas relevanter zu sein (24 % gegenüber 19 % im Durchschnitt aller Befragten), umgekehrt wirken der eigene Wunsch und die Motivation durch das Heft mit Fortbildungsangeboten etwas schwächer (81 % gegenüber 86 % im Durchschnitt und 35 % gegenüber 41 % im Durchschnitt). Insofern lässt sich das Studium nicht als eine Phase bezeichnen, die, wenn es als schwierig oder belastend erlebt wird, Pfarrerinnen und Pfarrer von späteren Bildungsprozessen abschreckt.

4 Formate, Interessen und Verantwortlichkeiten

Abgesehen von den Fort- und Weiterbildungen in Form von Vorträgen und Seminaren wurden auch weitere „**Formen des Lernens**“ untersucht, zunächst mit der Frage, „in welchen Formen“ die Pfarrerinnen und Pfarrer sich in der Vergangenheit entweder im privaten oder im beruflichen Bereich weitergebildet haben. Der Befund zeigt die immense Bedeutung von Fachliteratur (89 %), Konventen und KTAs (87 %) sowie des Austausches mit Kolleginnen und Kollegen (54 %):

„In welchen Formen haben Sie persönlich in den letzten 12 Monaten im privaten oder beruflichen Bereich gelernt oder sich weitergebildet?“ (Zustimmungen in %, n=453, Mehrfachnennungen möglich)

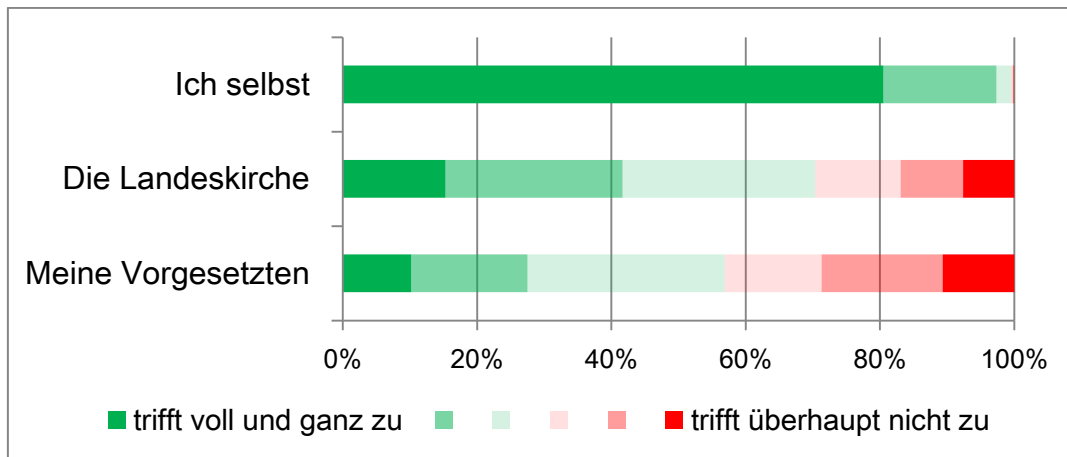


Dagegen sind weitere Lernformen deutlich schwächer erlebt. Insgesamt, abgesehen von der Nutzung von Fachliteratur und dem Besuch von Konvent oder KTA, deren Besuch ja für die Mehrzahl der Pfarrfrauen und Pfarrer verpflichtend ist, zeigen die Fachkräfte im Diakoniat im Durchschnitt eine leicht stärkere Nutzung der verschiedenen Lernformen. Möglicherweise wirken die den Pfarrfrauen und Pfarrern zur Verfügung stehenden Fachinformationen einschließlich der Konvente in dieser Berufsgruppe wie eine Grundversorgung, die es weniger nötig macht, sich auf anderem Weg Informationen und fachliche Unterstützung zu besorgen.

Aus den Erfahrungen der qualitativen Studien hatte sich die Frage nach der Zuschreibung von **Verantwortung für die berufliche Weiterentwicklung** ergeben. Sehr

ähnlich den Antworten im Diakonat (die wegen der großen Unterschiede im Anstellungsverhältnis und in den Zuständigkeiten für die berufliche Weiterentwicklung hier nicht dargestellt sind) wird vor allem der eigenen Person eine Verantwortung zugeschrieben. Dagegen treten Landeskirche und Vorgesetzte deutlich zurück:

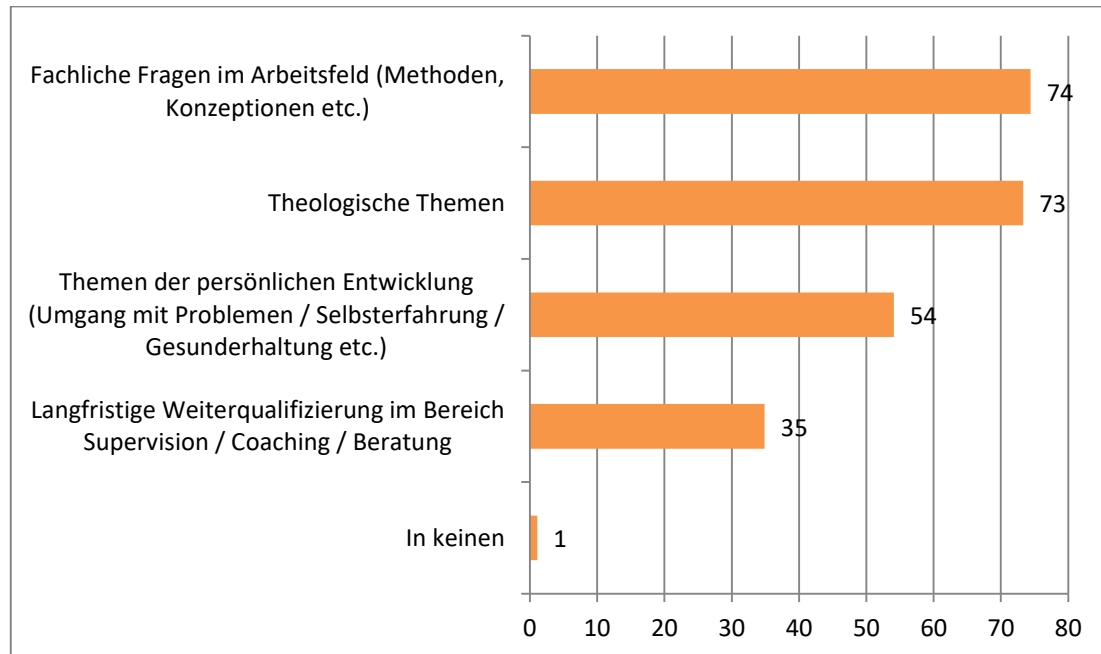
„Wer ist Ihrer Ansicht nach verantwortlich für Ihre berufliche Weiterentwicklung?“
(Angaben in %, n=453)



Mit Blick auf die Rolle der Vorgesetzten, die aus Sicht der Befragten bereits als relativ unbedeutend bewertet wurde (vgl. Kapitel 3), fällt hier die hohe Ablehnung auf, die durch einen erheblichen Anteil der Befragten ausgesprochen wird. Dagegen erhält die „Landeskirche“, die hier nicht näher als ein bestimmtes Dezernat oder eine konkrete Funktionseinheit bestimmt war, die zumindest relative Zustimmung von einer Mehrheit der Befragten. Deutlich ist, dass der eigene Bildungsprozess tatsächlich von der überwiegenden Zahl der Befragten als ganz eigene Angelegenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer gesehen wird. Offenbar sind aus der Sicht vieler Befragter darüber hinaus auch andere Player in der Pflicht oder haben eine gewisse Mitverantwortung, die Gestaltung der Prozesse ist aber klar in der Verantwortung der Fachkräfte gesehen.

Mit Blick auf die Zukunft äußern die Befragten ihre **Wünsche**. Sie bringen in Bezug auf zukünftige Fortbildungsthemen ihr Interesse zum Ausdruck, auch in Zukunft Bildungsveranstaltungen rege nutzen zu wollen, und zwar vor allem zu **Themen** der persönlichen Entwicklung und im Bereich der langfristigen Weiterbildung.

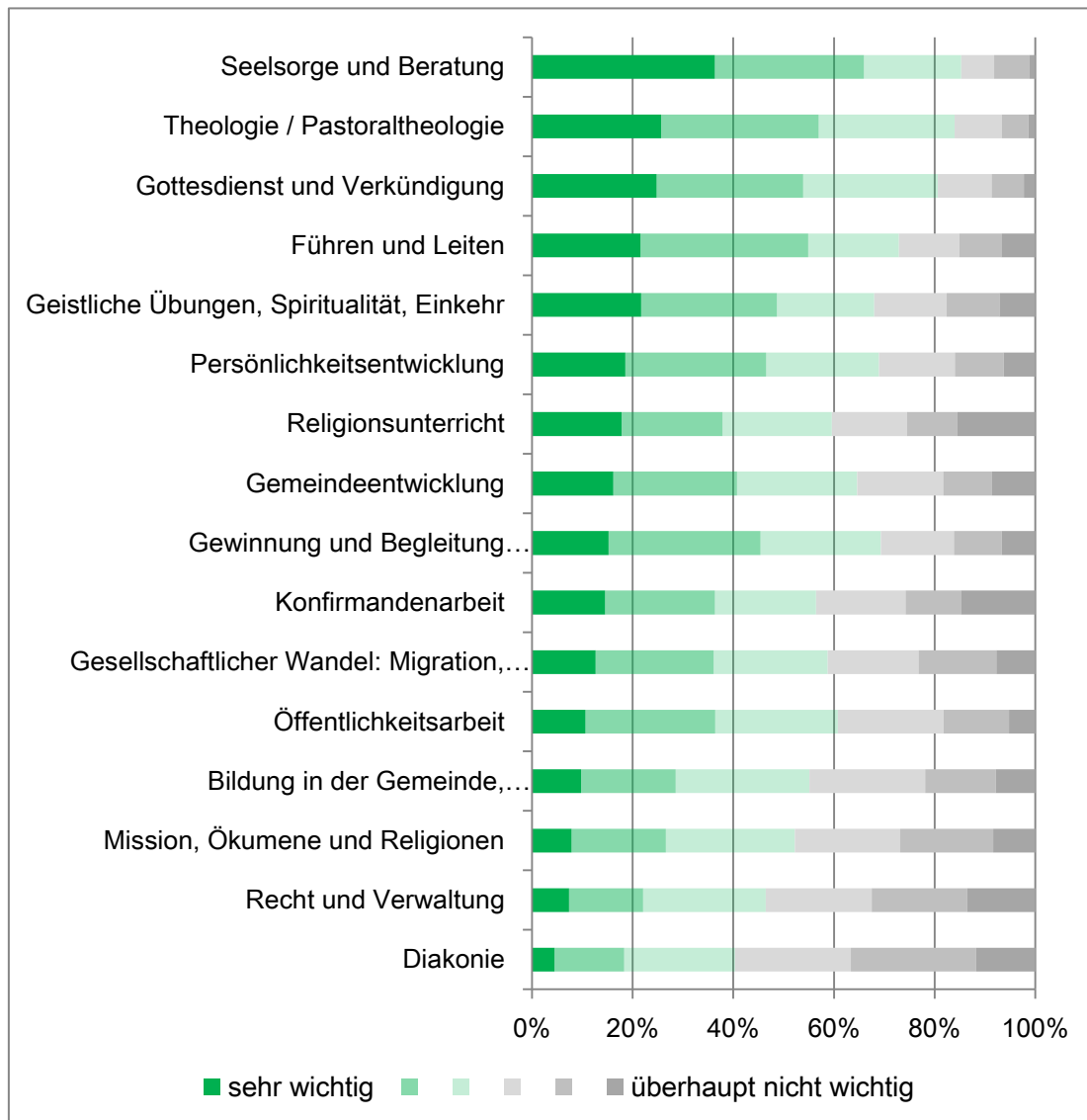
„Zu welchen der folgenden Themen würden Sie sich gerne in Zukunft weiterbilden?“ (n=453) (Zustimmung in %, Mehrfachnennungen möglich)



Im Anschluss an die groben Themenbereiche für eine mögliche zukünftige Fort- und Weiterbildung wurde den befragten Pfarrern und Pfarrern die Liste der konkret im **Weiterbildungsheft der Landeskirche**¹¹ abgebildeten Bereiche der Bildungsangebote vorgelegt. Die Befragten waren gebeten, jeweils anzugeben, wie sie die Bedeutung einer Fortbildung in diesem Bereich auf der Skala von „sehr wichtig“ bis „überhaupt nicht wichtig“ einschätzen:

¹¹ Zugänglich über das Bildungsportal der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, aktuell hier: <https://www.bildungsportal-kirche.de/bildungsanbieter/fort-und-weiterbildung-fuer-den-pfarrdienst.html>

„Für wie wichtig oder unwichtig halten Sie eine Fortbildung in folgenden Themenbereichen für sich persönlich?“ (n=453)



Zunächst bildet sich hier das klassische Set pastoraler Kernaufgaben und zentraler Zuständigkeiten ab, die auch als wichtigste Themen der Fort- und Weiterbildung erscheinen: Seelsorge, Theologie und Gottesdienst, außerdem Leitung sowie der Themenkomplex „Geistliche Übungen, Spiritualität, Einkehr“. Diese Bereiche werden nur von kleinen Gruppen Befragter als weniger oder gar überhaupt nicht wichtig bezeichnet. Insgesamt sind die Bereiche ganz überwiegend als zumindest etwas wichtig bewertet. Nur zwei Themen, Recht / Verwaltung und Diakonie, führen zu mehr Zurückhaltung als Zustimmung. Nur der Religionsunterricht, Konfirmandenunterricht sowie Recht und Verwaltung erhalten eine klare Bewertung als „überhaupt nicht wichtig“ von mehr als 10 % der Befragten, was vermutlich daran liegt, dass die

betreffenden Befragten diese Aufgabenbereiche nicht in ihren Stellenprofilen haben und darum Fortbildungen in diesen Bereichen für weniger wichtig halten.

Während auf der einen Seite auffällt, dass keiner der Bereiche für mehrheitlich ganz unwichtig erachtet wird, so ist ebenso bezeichnend, dass selbst die Bereiche, die die meisten Befragten für wichtig halten, nicht einheitlich von einer großen Zahl tatsächlich auch als „sehr wichtig“ bewertet werden. Die Gruppen der verschiedenen Relevanzurteile anhand der Skala sind in den meisten Fällen ähnlich groß. Die meisten Befragten bewerten einige wenige Bereiche als „sehr wichtig“, andere als weniger wichtig oder eher unwichtig.

Daraus ergibt sich insgesamt eine stark **heterogene Interessenlage**, in der alle Bereiche ihre jeweiligen Interessierten finden, manche auch in größerer Zahl. Aber abgesehen vom Bereich Seelsorge gilt offenbar keiner der Bereiche für eine größere Mehrheit der Befragten als klarer Kernbereich, in dem Fortbildung auf jeden Fall wichtig ist. Darin bilden sich möglicherweise stark unterschiedliche Anforderungen zwischen den Stellenprofilen ab: Auf manchen Stellen ist Migration oder Ökumene ein großes Thema, auf anderen eher weniger, einige Pfarrerinnen und Pfarrer sind stark mit Öffentlichkeitsarbeit befasst, andere seltener. Darin zeichnen sich aber vermutlich ebenso sehr verschiedene Typen von Interessen oder Bildern vom Pfarrberuf ab, die entsprechend verschieden stark gewichten.

Für die Gestaltung von Fort- und Weiterbildung ist dies ein herausfordernder Befund: Es besteht (siehe vorige Frage) Einmütigkeit darüber, dass „fachliche Fragen“ und „theologische Themen“ von großer Bedeutung sind. Sofern ein Bildungsangebot also „Fachliches“ und „Theologisches“ bietet, ist es potenziell eines, das als wichtig erachtet werden kann. In einer differenzierten Betrachtung ist es jedoch eine anspruchsvolle Aufgabe, gemeinsame Nenner zu finden und jenseits der großen Kernaufgaben thematische Felder für eine größere Zahl von Pfarrerinnen und Pfarrern zu erschließen.

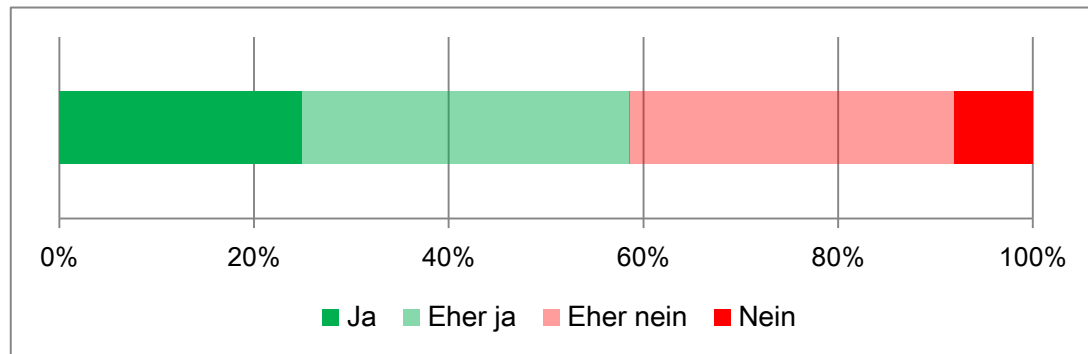
Neben den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gab es an verschiedenen Stellen **offene Antwortmöglichkeiten**, um die eigenen Wünsche in Bezug auf Weiterbildungsthemen zu formulieren. Zunächst haben viele Befragte die „großen“ Themen weiter ausdifferenziert: Im Bereich Seelsorge werden Fortbildungen in Spezialbereichen gewünscht: Notfallseelsorge, Seelsorge im Pflegeheim oder im Palliativbereich, systemische Seelsorge, Psychologie allgemein. Im Bereich Theologie werden konkrete Bedarfe benannt: Trinität, Willensfreiheit, Prädestination,

Darüber hinaus benennen die Befragten **allgemeine Themen**, die nicht unmittelbar als Teil der bisherigen Kategorien der Fortbildung verstanden wurden: kirchenmusikalische Themen wie Posaunenchorleitung, Kirchentheorie: gesellschaftliche Relevanz von Kirche oder andere Formen von Kirche, Organisationsentwicklung, Selbstorganisation, Büroorganisation, Zeitmanagement, Inklusion, Gesellschafts- und Bildungspolitik und Pädagogik allgemein, „Trends / Denkmuster / Leitideen / Ideologien in der Gesellschaft“, Medizinethik, naturwissenschaftliche Themen, Arbeitswelt und Wirtschaft, Immobilienfragen, Arbeit mit Geflüchteten und Antirassismus, Frieden, Kreativität / Kunst / Musik, EDV, multiprofessionelle Angebote, z.B. im Bereich Onkologie, ökumenische Begegnungsreisen.

Daneben finden sich Wünsche in Bezug auf **veränderte Veranstaltungsformen**: Perspektivwechsel und Fortbildungen mit nicht landeskirchlichen Trägern und Teilnehmenden, Fortbildungen mit Zeit zur wissenschaftlichen Eigenarbeit, interdisziplinäre Veranstaltungen, Trainings zu Sprachfähigkeit oder Elementarisierung, Reisen. Aber auch in den bereits angebotenen Bereichen wünschen sich einige Befragte **Erweiterungen**. Ein Befragter benennt „Themen, die in der landeskirchlichen Theologie wenig Raum bekommen: Heiliger Geist, Geistesgaben, Gebet, Heilung, Prophetie“, andere wünschen sich Fortbildungen im Bereich Spiritualität explizit mit Blick auf aktuelle Veränderungen und den Strukturwandel in der Kirche oder Fortbildungen zu der Frage, wie Kirche „verständlich, einfach, motivierend, abholend“ gestaltet werden kann.

In jüngster Vergangenheit entwickelte das Referat 3.2 für Aus-, Fort- und Weiterbildung im Pfarrdienst der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ein Modell von **offen angebotenen Fortbildungen**, in denen Interessierte selbst als Expertinnen und Experten auftreten und die Fortbildung nach eigenen Bedarfen ausgestalten. Dies soll der Tatsache gerecht werden, dass viele Pfarrerinnen und Pfarrer durch intensive Beschäftigung in verschiedenen Themenfeldern über viel Kompetenz verfügen und dass der zuweilen als passiv erlebte Besuch einer Bildungsveranstaltung für manche nicht befriedigend schien. Die Befragung erhob darum die Bewertung dieser Idee:

„Angenommen die Landeskirche bietet eine offene Fortbildung an, die Sie selbst mit Ihrer Kompetenz und nach Ihren Interessen inhaltlich ausgestalten können. Ist ein solches Angebot für Sie reizvoll?“ (n=453)



Auch hier gab es die offene Frage nach **konkreten Interessen**:

„Zu welchen Themen wünschen Sie sich ein solches Angebot?“ (n=453)

Von dieser freien Antwortmöglichkeit haben die Befragten mit großem Engagement Gebrauch gemacht: Etwa die Hälfte fügt hier Wünsche und Ideen an. Es finden sich Buchtipps, konkrete Anliegen zu spezifischen Herausforderungen vor Ort, zahlreiche Bezüge auf aktuelle Prozesse (Pfarrplan, Zusammenarbeit von Gemeinde und Bezirk, Strukturwandel, Teamprozesse, Bildungsplan etc.). Etliche bieten eigene Interessensgebiete an, z.B. aus Kunst und Literatur, viele erwarten sich von einer solchen Fortbildung einen kreativen Entwicklungsprozess mit Kolleginnen und Kollegen, z.B. im Bereich Gottesdienst oder zu praktischen Anliegen (Werbung, Online-Angebote) oder als Lektüregruppe.¹²

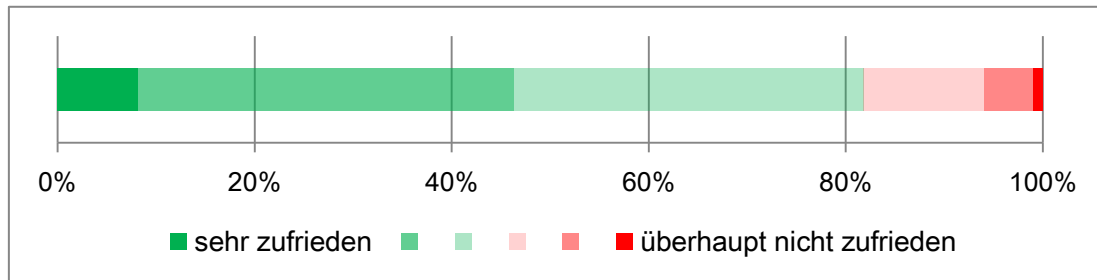
Einige Befragte kommentieren diese Frage, indem sie darauf hinweisen, dass grundsätzlich Konvente und KTA Orte sind, an denen dies bereits stattfinden kann, oder dass die Mehrzahl der Weiterbildungen die Kompetenzen der Teilnehmenden einbezieht. Ebenso benennen Befragte, dass sie bereits Angebote anderer Anbieter nutzen und darum vom innerkirchlichen Angebot nicht das Spektrum an Themen und Interdisziplinarität erwarten, das an anderer Stelle zu finden ist.

Die **Zufriedenheit mit dem aktuellen Fortbildungsangebot** der Landeskirche ist Gegenstand einer weiteren Frage. Diese Bewertung spiegelt den Befund aus den vorigen Fragen wider: Volle Zufriedenheit erreicht das Programm nur bei einer kleinen Gruppe von 8 %, was nicht wundert, wenn man die Heterogenität der Interessen

¹² Die vollständige Liste der Wünsche und Anliegen wird dem Referat zur Verfügung gestellt und dort zur Weiterarbeit genutzt.

und Erwartungen bedenkt. Dahinter jedoch, in den zwei abgeschwächten Zustimmungskategorien, finden sich 74 % der Befragten, was insgesamt 82 % (relative oder starke) Zufriedenheit bedeutet:

„Wie zufrieden sind Sie mit dem Angebot der Landeskirche für Fort- und Weiterbildungen insgesamt?“ (n=453)

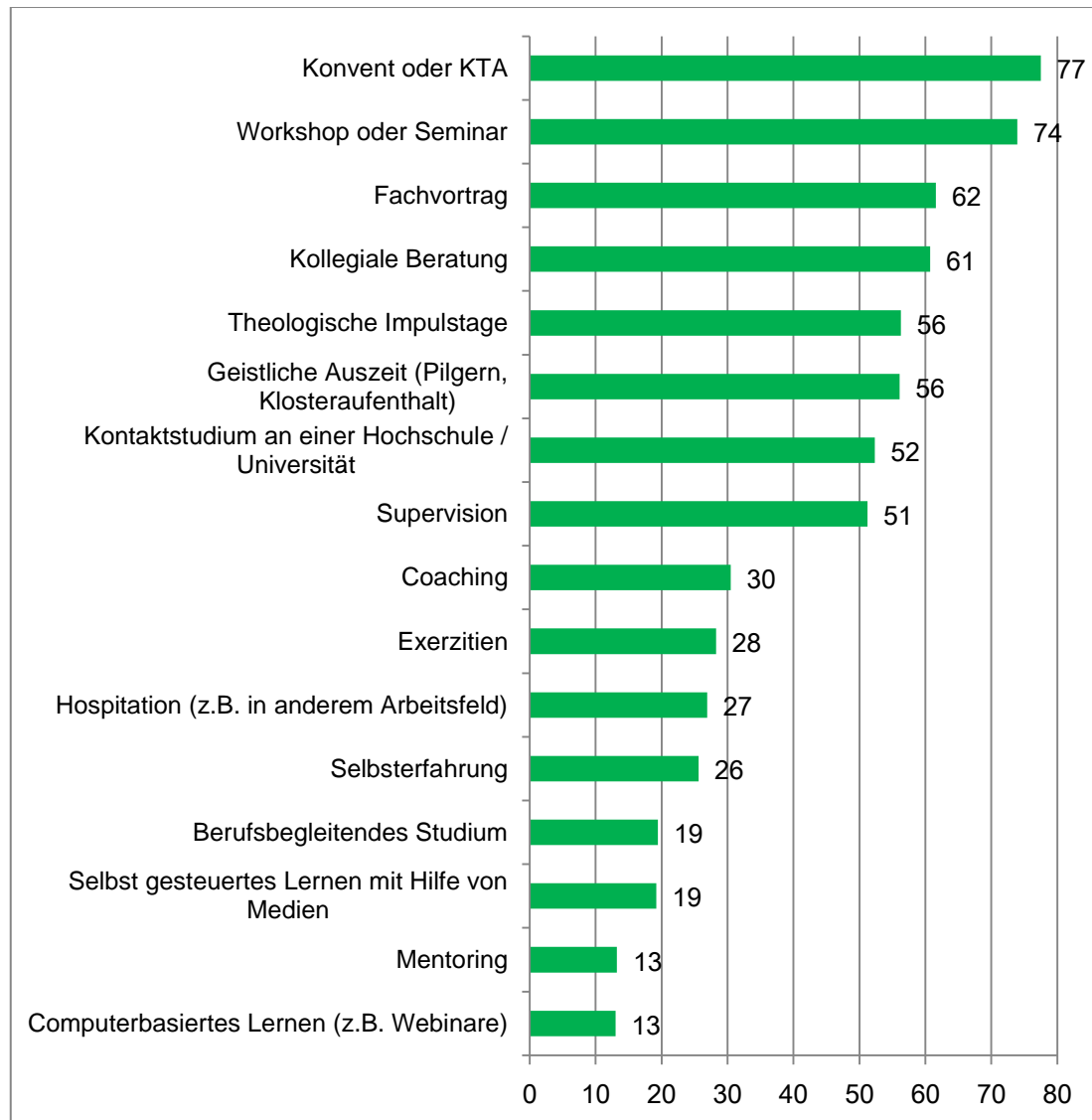


Angesichts der an dieser und anderer Stelle in der Befragung geäußerten Kommentare und **Rückmeldungen** ist dieser Befund nicht leicht zu deuten: Insgesamt ist die Zufriedenheit hoch, dennoch zeigt sich deutliche Zurückhaltung der Befragten, die ganz verschiedene Ursachen haben dürfte. Die Nennung konkreter Wünsche und akuter Bedarfe für Fortbildungen lässt darauf schließen, dass viele Befragte die landeskirchlichen Angebote für Fort- und Weiterbildung zwar schätzen, aber eher den Gesamtkontext kritisch oder zurückhaltend betrachten: Einige Befragte äußern beispielsweise, dass sie die konkreten Anliegen in den Gemeinden im Programm nicht unmittelbar abgebildet sehen oder dass sie die Kommunikation mit dem Referat in der Frage nach der finanziellen Unterstützung von externen Fortbildungen oder wegen individueller Spezialisierungsanliegen nicht immer gut gelungen finden. So kann es sein, dass die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Angebot für viele Befragte eher die Gelegenheit bedeutet, das eigene Verhältnis zur landeskirchlichen Unterstützung für die berufliche Weiterentwicklung insgesamt zu bewerten.

In Bezug auf die **gewünschten Lernangebote und -formate** stehen wie erwartet die bewährten Formate (Konvent / KTA, Workshop / Seminar, Fachvorträge, Kollegiale Beratung) an erster Stelle, ebenso jedoch sind weitere Formate wie Impulstage, Auszeiten, Kontaktstudien und Supervision mit hoher Zustimmung bedacht. Dabei ist deutlich, dass die Pflichtveranstaltung Konvent nur für wenige der Befragten nicht auch ein gewünschtes Format der Zukunft ist, wenn es um Bildungsfragen geht, und dass die Begleitung durch Kollegiale Beratung, Supervision, Coaching und Mentoring hier deutlich höhere Werte erhalten als mit Blick auf die Vergangenheit. Somit erhalten selbst solche Formate, die nicht die Zustimmung einer Mehrheit finden, wie auch Hospitationen und selbstgesteuerte oder computerbasierte Lernformen, sehr

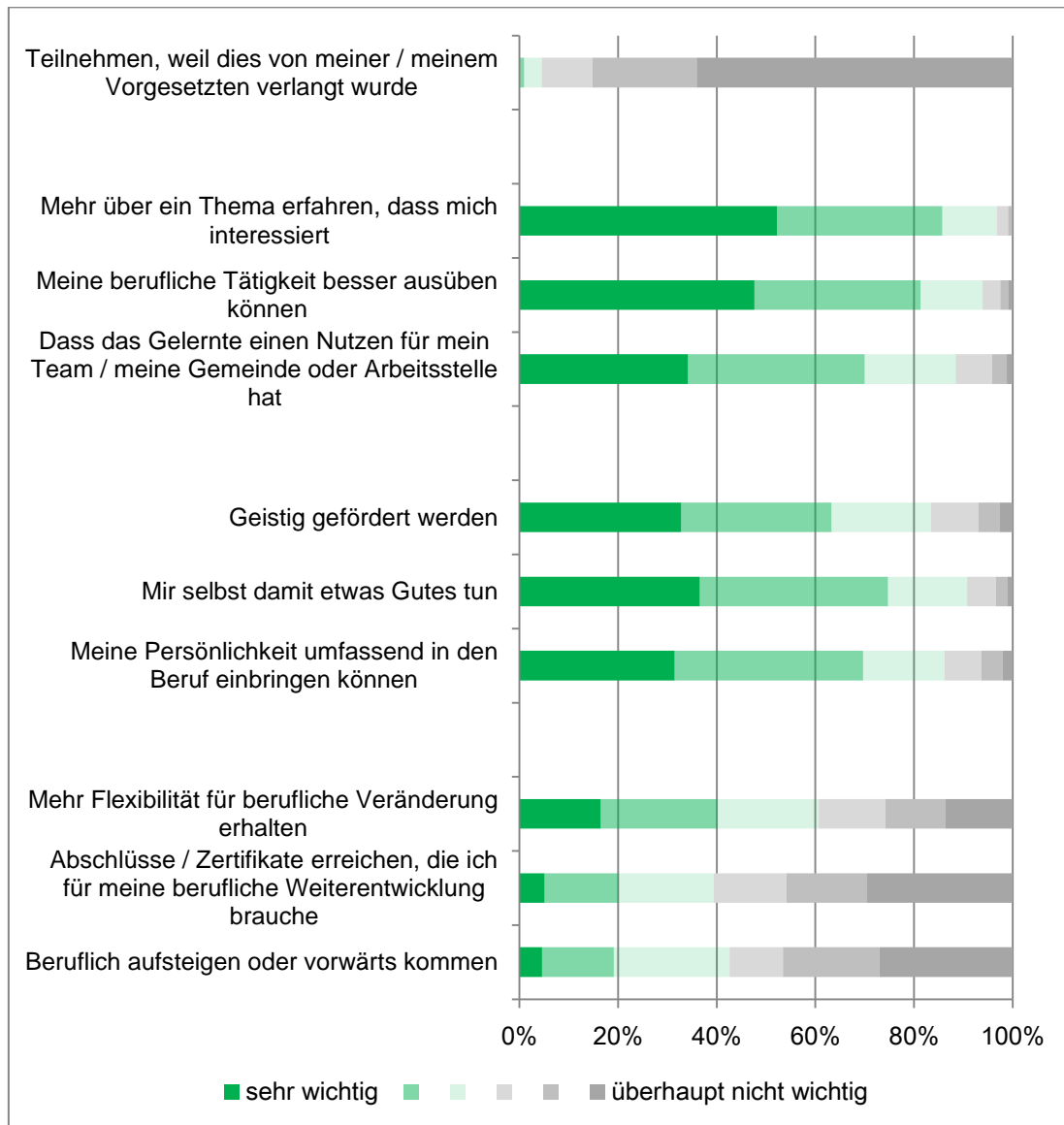
deutlich die Zustimmung eines größeren Teils der Befragten und eine gegenüber den Erfahrungswerten gesteigerte Zustimmung im Hinblick auf den eigenen Bedarf. Das hierin geäußerte und in großer Vielfalt dargestellte Interesse der Befragten an Bildungsveranstaltungen aller Art darf als beeindruckend bezeichnet und als ein insgesamt positives Signal bewertet werden.

„Welche Lernangebote würden Sie für Ihre zukünftige berufliche Weiterentwicklung in Anspruch nehmen?“ (Zustimmung in %, n=453, Mehrfachnennungen möglich)



Interessant ist auch hier die Frage, was die Befragten für zukünftige Bildungsprozesse als ihr eigenes **Interesse an beruflicher Weiterentwicklung** beschreiben:

„Wenn Sie ganz allgemein daran denken, sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden, wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte?“ (n=453)



Zu erwarten war, dass das Erfüllen der Erwartungen von Vorgesetzten für die Befragten nicht bedeutsam ist. Kaum 5 % wählen hier einen positiven Wert. Dieser Wert findet sich ebenso in der Befragung der Diakoninnen und Diakone. Allerdings ist im Pfarramt die deutliche Ablehnung dieses Items noch einmal stärker: Wählten im Diakonatsamt 49 % die äußerste Antwortmöglichkeit „überhaupt nicht wichtig“, sind es im Pfarramt 64 %. Im Vordergrund stehen das Interesse an einem Thema und konkrete Nutzungsmöglichkeiten für die aktuelle Tätigkeit. Auch die weiterführenden Interessen, etwa die „Persönlichkeit umfassend in den Beruf einbringen“ zu können, erhalten hohe Zustimmungswerte, vor allem bleibt hier die Gruppe derer klein, die diese Aspekte für weniger oder gar nicht wichtig hält.

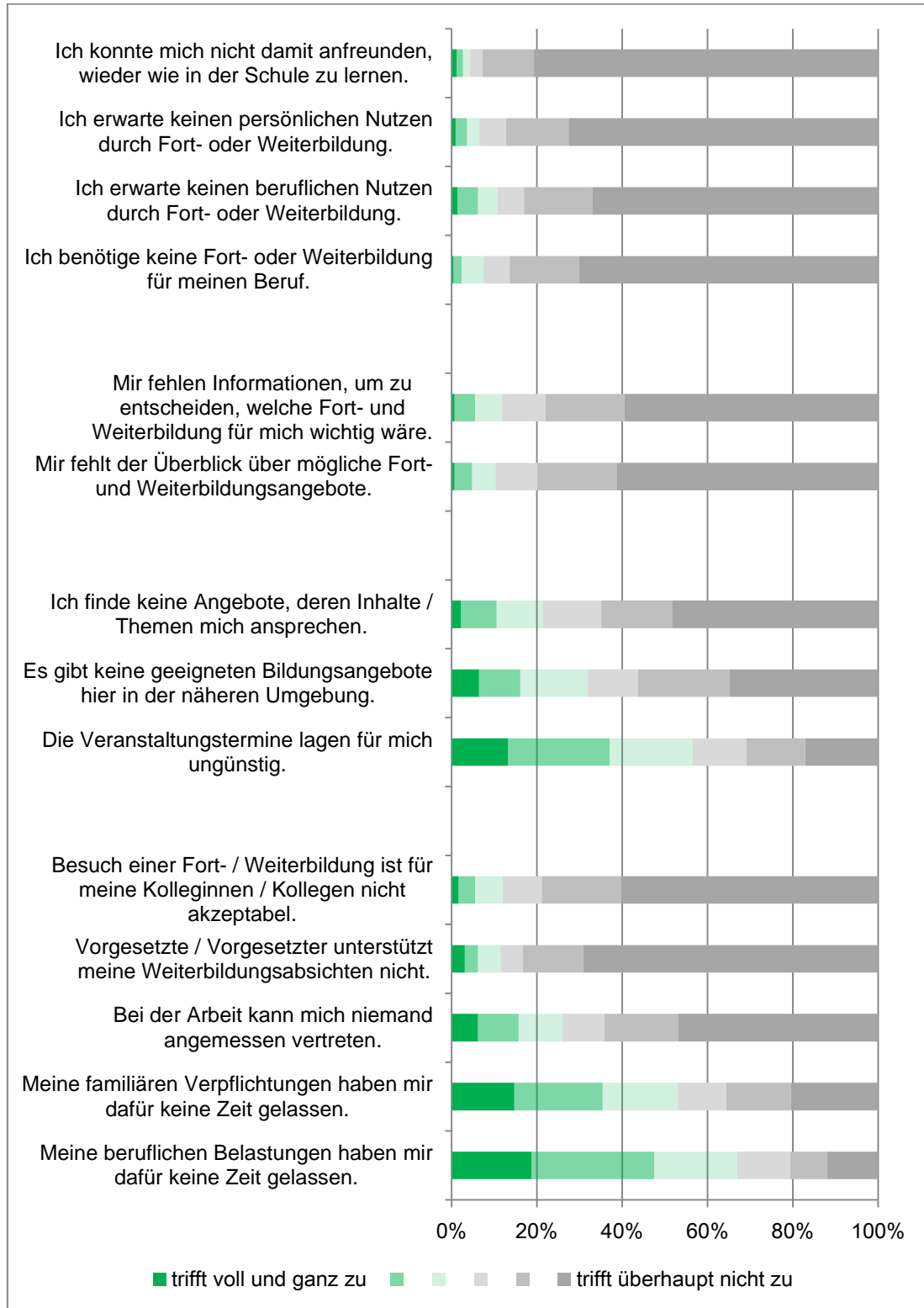
Dies ändert sich jedoch bei Interessensbereichen, die die berufliche Veränderung fokussieren. Bereits die Steigerung der Flexibilität für berufliche Veränderung wird von fast 40 % der Befragten für weniger wichtig oder unwichtig gehalten, eine noch stärkere Ablehnung erhalten der berufliche Fortschritt oder Aufstieg oder das Erreichen von Abschlüssen bzw. Zertifikaten für die berufliche Weiterentwicklung. Dies war bereits mit Blick auf Bildungsprozesse in der Vergangenheit von den Befragten so bewertet worden. Und auch mit Blick auf die Zukunft sollen diese Aspekte keine stärkere Bedeutung erhalten, wenn es um Bildungsprozesse geht. Dies war von Diakoninnen und Diakonen deutlich anders betrachtet worden: Die höhere berufliche Flexibilität durch Fort- und Weiterbildung, die im Pfarramt 61 % (deutlich oder ansatzweise) als wichtig bewertet wird, betrachten 83 % der Diakoninnen und Diakone als wichtig. Der berufliche Aufstieg oder die Weiterentwicklung, die im Pfarramt von 43 % der Befragten als wichtig bewertet werden, erhält diese Bewertung von 68 % der Diakoninnen und Diakone. Hierin spiegelt sich sicherlich der strukturelle Unterschied zwischen den Berufsgruppen, wo im Diakonat die Unterschiede zwischen Eingruppierungsniveaus und Verantwortlichkeitsebenen sehr groß sind, im Pfarramt dagegen vergleichsweise gering, ebenso die Unterschiede in Bildungsniveaus und Image.

5 Fortbildungshindernisse und Vorbehalte

Zuletzt standen mögliche Hindernisse oder gute Gründe gegen die Teilnahme an Bildungsangeboten mit Blick auf die Zukunft zur Diskussion. In diese Itematterie wurden vor allem Aspekte aufgenommen, die Verantwortliche in der Landeskirche und bei Bildungsanbietern für wichtig hielten. Zur besseren Übersicht sind diese in vier Kategorien von Hinderungsgründen unterteilt: der geringe Bedarf, zu geringe Information oder Orientierung, problematische Passung sowie faktische berufliche oder private Hemmnisse.

Die Ergebnisse zeigen auf den ersten Blick, dass ein geringer Bedarf für die übergroße Mehrheit der Befragten keine Rolle spielt. Einige wenige äußern, keinen Nutzen aus einer Fort- oder Weiterbildung zu ziehen. Von diesen nutzen wiederum einige die offenen Antwortfelder, um dies zu erläutern: Nach jahrelanger intensiver Weiterbildung denken sie, dass nun wieder eine Phase stärker praktischer Tätigkeit „dran ist“, oder sie befinden sich kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand und erwarten darum keinen unmittelbaren Nutzen mehr für die Arbeit.

„Es kann verschiedene Gründe geben, warum man keine Weiterbildungsaktivitäten unternimmt. Nachfolgend sind eine Reihe möglicher Gründe aufgeführt. Bitte beurteilen Sie, wie stark dieser Grund in den letzten 12 Monaten bei Ihnen persönlich zutreffend war“ (n=453)



Ebenso spielt ein Mangel an Information oder Orientierung für die große Mehrheit keine Rolle. Offenbar fühlen sich die Befragten gut informiert oder sehen sich imstande, sich bei Bedarf die nötigen Informationen zu beschaffen. Zum Vergleich: Dieser Hinderungsgrund war im Diakonat deutlich stärker bewertet. Hier gab etwa ein Viertel der Befragten an, zu wenig über Möglichkeiten und fachliche Passungen zu wissen.

Die Passung zwischen Erwartungen, Interessen und räumlichen und zeitlichen Möglichkeiten einerseits und zur Verfügung stehenden Bildungsangeboten andererseits scheint zwar nicht für die Mehrheit, aber doch für eine deutlich größere Gruppe ein Problem darzustellen. Vor allem stärker fällt die Bedeutung von fehlenden Angeboten „in der näheren Umgebung“ und von „ungünstigen Veranstaltungsterminen“ ins Gewicht. Allerdings ist auch dieser Befund angesichts der oben bereits beschriebenen Heterogenität der Interessen nicht überraschend und vermutlich in der Weiterarbeit auch nicht wirklich zu bewältigen. Die Frage der Terminierung einer Fort- oder Weiterbildung scheint jedoch, ganz unabhängig davon, ob weitere Hindernisse zu überwinden sind, für etliche Befragte eine große Herausforderung darzustellen.

Die vergleichsweise stärksten Zustimmungswerte finden sich in Bezug auf die Tätigkeit und die Situation vor Ort: Während Akzeptanzprobleme in Bezug auf Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen offenbar nur von einer kleinen Minderheit als Hindernis gesehen werden, nennt ein Viertel den Eindruck, am Arbeitsplatz nicht ohne weiteres vertreten werden zu können. Stärker fallen die familiären Verpflichtungen ins Gewicht, und noch deutlich gravierender sehen sich zwei Drittel der Befragten durch berufliche Belastungen am Besuch von Bildungsveranstaltungen gehindert.

Gleicht man diese Befunde mit sozialstatistischen Daten ab, so zeigt sich, dass die Nennung von familiären Verpflichtungen als Hemmnis wie zu erwarten vor allem durch Befragte zwischen 31 und 50 Jahre erfolgt. Auch Frauen stimmen dieser Aussage etwas häufiger zu – aber nicht alle Pfarrerinnen tun dies. Etliche entscheiden sich auch ganz gegenteilig für die Ablehnung dieses Hinderungsgrundes. Hier zeigen sich möglicherweise unterschiedliche Haltungen in der individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Während die einen den faktischen Zeitaufwand für die Familienarbeit als Hinderungsgrund beschreiben, möchten andere ihre berufliche

Entwicklung davon eher unabhängig gestalten. Solche Unterschiede waren auch bereits in den biografischen Interviews zu erkennen gewesen.¹³

Ebenso scheint die Bedeutung von beruflichen Belastungen als Hindernis für Fort- und Weiterbildung vor allem Pfarrerinnen und Pfarrer zu treffen, die in Kirchengemeinden beschäftigt sind. Während im Durchschnitt 19 % diesem Aspekt klar zustimmen, sind es 22 % der Pfarrpersonen in Kirchengemeinden und nur 12 % derer in Sonderpfarrstellen. Umgekehrt wird dieser Aspekt als Bildungshemmnis von insgesamt 12 % der Befragten klar abgelehnt, aber von 9 % der Pfarrpersonen in Kirchengemeinden und von 20 % der Pfarrpersonen auf Sonderpfarrstellen.

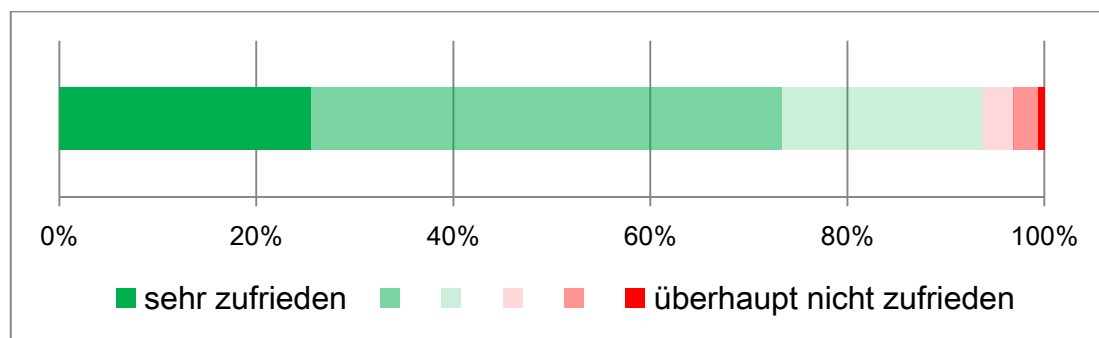
Die Konsequenzen aus diesem Befund dürften komplexer Natur sein: Einerseits bewertet die große Mehrheit die (mangelnde) Unterstützung durch Vorgesetzte nicht als Hinderungsgrund, ebenso wenig eine Behinderung im kollegialen Miteinander. Auch die reinen Vertretungsprobleme geben nicht annähernd den starken Ausschlag gegen die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, wie es die „beruflichen Belastungen“ an sich tun. Hier stellt sich die Frage, welche Belastungen die Befragten bei ihrer Antwort vor Augen haben. Offenbar geht es nicht um formale Vertretungen wie die Übernahme von Gottesdiensten oder Kasualverpflichtungen, sondern vermutlich um eine hier nicht näher beschriebene Fülle von Aufgaben, die es erschwert, sich Freiräume zu verschaffen. Zu denken wäre hier an ein Gefühl der allgemeinen Überlastung, aus dem heraus es absurd scheinen mag, nun auch noch eine Fortbildung im Alltag unterbringen zu wollen, oder an die innere Vorstellung all der Dinge im beruflichen Kontext, die Aufmerksamkeit verlangen, wodurch es schwer fällt, Freiräume einzuplanen und anderes hintenan zu stellen. Eine Befragte beschreibt dies am Ende der Befragung ausführlich: „Wenn man sich von der Gemeinde einige Tage loseist, stapelt sich die Arbeit vor- und nachher zu unmenschlichen Bergen. Das schreckt ab, sich fortzubilden. So tritt man beruflich leider auf der Stelle.“ Diese Situation bedarf vermutlich der Diskussion mit Betroffenen, vor allem, wenn es darum geht, den Pfarrerinnen und Pfarrern in solchen Situationen effektive Unterstützung zukommen zu lassen.

¹³ Hier hatte sich gezeigt, dass die Bildungsdisposition einer befragten Person deutlich stärker wirksam ist als konkrete Hindernisse, weil offenbar nicht das Hindernis selbst, sondern dessen Bewertung für die Gestaltung von Bildungsprozessen wesentlich ist (Schulz / Rehm 2017: 76).

6 Zufriedenheit und Belastung im Beruf

Die befragten Pfarrerinnen und Pfarrer sind insgesamt mit ihrem Beruf sehr zufrieden oder zufrieden.¹⁴ Nur wenige (6 % oder 28 Befragte) finden sich mit ihrer Bewertung im negativen Bereich. Eine so kleine Gruppe lässt sich nur bedingt untersuchen, weil hier wenige Einzelfälle im Fokus stehen und Fallzahlen nicht vergleichbar sind. Es lassen sich jedoch einige Dinge über diese Befragten sagen: Das Verhältnis der Geschlechter ist „normal“, äquivalent zu den Gesamtverhältnissen. Überproportional vertreten sind die Gruppe der Befragten im Alter zwischen 51 und 60 Jahren, unverheiratete Befragte (Ledige, Geschiedene) und ebenso Befragte mit einem vollen Dienstauftrag in einer und in mehreren Kirchengemeinden. Die Mehrheit dieser Gruppe verfügt über eine deutlich unterdurchschnittliche berufliche Selbstwirksamkeitserwartung (s.u. Kapitel 9).

„Wie zufrieden sind Sie insgesamt gesehen mit dem Pfarrberuf?“ (n=447)



Umgekehrt lohnt ein Blick auf die Gruppe der „sehr zufriedenen“ Pfarrerinnen und Pfarrer (26 %, 114 Befragte): Diese hohe Zufriedenheit scheint zunächst vom Gefühl der beruflichen Selbstwirksamkeit unabhängig zu sein. Ebenso lassen sich kaum „harte Fakten“ finden, die mit dieser Zufriedenheit in Wechselwirkung stehen: Mit Blick auf das Geschlecht, den Beschäftigungsumfang und die Art des Dienstauftrags (Ortsgemeinde / Sonderpfarrstelle, Stadt / Land) unterscheiden sich diese Befragten nicht von der Gesamtgruppe. Überproportional vertreten sind hier aber Befragte im Alter zwischen 51 und 60 Jahren.¹⁵ Und die Zufriedenheit mit den besuchten Veranstaltungen ist in dieser Gruppe besonders hoch.¹⁶

¹⁴ Dies entspricht den Ergebnissen aus anderen Erhebungen im Bundesgebiet, wobei die Werte wegen unterschiedlicher Antwortvorgaben und Skalierungen nicht direkt verglichen werden können.

¹⁵ Zu dieser Altersgruppe gehören in der Gruppe der „sehr Zufriedenen“ 60 % der Befragten im Vergleich zu 52 % in der Gesamtheit der Befragten.

¹⁶ Der Anteil der Befragten, die mit den im Vorjahr besuchten Veranstaltungen die beiden Antwortmöglichkeiten 1 und 2 auf der Skala von 1 („sehr zufrieden“) bis 6 („überhaupt nicht zufrieden“) gewählt haben, liegt in dieser Gruppe bei 90 % im Vergleich zu 84 % in der Gesamtheit der Befragten.

Ausgehend von dieser grundsätzlichen Zufriedenheit der Befragten lohnt nun ein Blick auf zentrale **Belastungsfaktoren**, die die Pfarrerinnen und Pfarrer benennen:

„Was sind für Sie zentrale berufliche Stressfaktoren?“ (Zustimmung in %, n=453, Mehrfachnennungen möglich)



Auf den ersten Blick fällt die „zunehmende Arbeitsverdichtung“ als zentrales Thema auf. Dieses Thema korrespondiert inhaltlich mit dem „aktuellen Kürzungsdruck“ und den „Verwaltungstätigkeiten“.¹⁷ Nun entstehen Bewertungen einer Arbeitssituation als belastend aus der komplexen Bündelung der faktischen Situation vor Ort einerseits und der individuellen und kollektiv vorgenommenen Bewertung dieser Situation andererseits. Die kirchenöffentliche Diskussion um den Pfarrplan, also die zukünftig für Kirchenbezirke und Gemeinden zur Verfügung stehenden Pfarrstellen, führte

¹⁷ Viele Befragte wählen mehrerer dieser Antwortmöglichkeiten.

zum Befragungszeitraum in der ersten Jahreshälfte des Jahres 2017 sicherlich dazu, dass die Wahrnehmung von Arbeitsverdichtung besonders sensibel erfolgt.

Möglicherweise inhaltlich damit verbunden sind die „Erwartungen meiner Gemeinde / meines Arbeitsumfelds“ und die „diffuse Vielfalt der Tätigkeiten“ als Belastungsfaktoren. Diese hängen aus Sicht der Befragten recht unmittelbar miteinander zusammen: 83 % der Befragten, die die Erwartungen am Arbeitsplatz als belastend erleben, beklagen ebenso eine „diffuse Vielfalt der Tätigkeit“. So verstärken sich offenbar für viele Befragte die Zahl der verschiedenen Aufgaben und Anforderungen einerseits und die damit verbundene Verunsicherung darüber andererseits, was nun das Eigentliche, das zentral Wichtige der Tätigkeit darstellt, gegenseitig. So ließe sich die „Arbeitsverdichtung“ – ob als Zunahme konkreter Aufgaben oder als Zunahme unterschiedlicher Anforderungen – als eine Überschrift formulieren und die vier darauf folgenden Faktoren (Erwartungen des Arbeitsumfelds, Kürzungsdruck, diffuse Vielfalt der Aufgaben, Verwaltungstätigkeiten) als unterschiedliche Bestandteile dieses Clusters.

Weitere Belastungsfaktoren erhalten die Zustimmung von einem Viertel bis zu einem knappen Drittel der Befragten, und hier stehen die Zustimmungswerte der Befragten nur in schwachem Zusammenhang miteinander: der Bedeutungsverlust der Kirche, die geringe Planbarkeit der Arbeit, Konflikte und Vertretungsdienste. Nur eine Minderheit benennt konkrete Probleme am Arbeitsplatz wie die Arbeitsorganisation und die Zusammenarbeit mit dem Kirchengemeinderat.

Insgesamt haben die Befragten hier durchschnittlich drei bis vier Aspekte als „zentrale Stressfaktoren angegeben“. Auch die Antworten, die in ein offenes Antwortfeld geschrieben wurden, zeigen noch einmal die zentralen Themen, angereichert mit den jeweils im Einzelfall erlebten Belastungen. Hier schlagen einerseits berufliche Stressfaktoren zu Buche: Konflikte im Team oder am Arbeitsplatz allgemein, Konflikte mit Vorgesetzten, eine hohe Arbeitsbelastung (wenig Freizeit, freie Tage nicht zu nutzen, viele Abend- und Wochenendtermine, Religionsunterricht, Vertretungen, Ausdifferenzierung der Anforderungen z.B. bei Kasualien) und organisatorische Probleme bei der Arbeit in mehreren Gemeinden. Dazu gehört auch die allgemeine Belastung durch strukturelle Veränderungen, den Wandel der Kirche („Wo wollen wir als Kirche hin?“) und die als negativ wahrgenommenen Aussichten auf die Zukunft, aber auch eine kritische Haltung gegenüber den Entwicklungen in einer als „behäbig“ empfundenen Kirche mit „unbeweglichen Strukturen und Mechanismen“

oder der Ärger über die strukturelle Situation in der Kirchenleitung („Machtmechanismen“).

Andererseits beschreiben die Befragten etliche persönliche Belastungen, angefangen beim „ganz gewöhnlichen, hohen Erwartungsdruck von mir selbst“, der häufig erwähnt wird. Stark ins Gewicht fallen familiäre Belastungen: betreuungsbedürftige / pflegebedürftige Angehörige, plötzlich auftretende Herausforderungen (kranke Kinder), Koordinationsprobleme in der Partnerschaft und dabei ganz allgemein die Beobachtung, dass das Privatleben mit dem Beruf schwer vereinbar erscheint oder immer wieder unangenehme Überschneidungen stattfinden. Einige allein lebende Pfarrfrauen und Pfarrer beklagen eine „Vereinsamung und große Distanz zu Freunden und Familien“.

Diese Befunde bestätigen im konkreten Feld, was auch andere Studien bereits herausgearbeitet hatten. Offenbar ist es ein typisches Phänomen im Pfarrberuf, dass auf der einen Seite eine durchschnittliche hohe Zufriedenheit beobachtet und gemessen werden kann, auf der anderen Seite die Belastungen vielfältig und (aus Sicht der Befragten) von beachtlichem Gewicht sind.¹⁸ Der Beruf scheint für die Befragten gewissermaßen in sich selbst eine Bedeutung zu tragen, während Belastungen oder auch die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation oder den kirchlichen Strukturen zwar mitunter als erheblich wahrgenommen werden, die hohe Bedeutung des Berufs und eine grundsätzliche Zufriedenheit damit aber nicht unmittelbar beeinflussen. So darf auf der einen Seite der Pfarrberuf selbst betrachtet werden einschließlich des pastoralen Selbstverständnisses und der Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung. Auf der anderen Seite müssen Belastungsfaktoren ernst genommen und sorgfältig reflektiert werden, um die insgesamt hohe Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Fachkräfte zu bewahren und zugleich die damit verbundenen Hemmnisse in Bezug auf Bildung wahrnehmen zu können.

Die „Arbeitsverdichtung“ mit ihren diversen Facetten und die „diffuse Vielfalt“ der pastoralen Tätigkeit und ebenso der Erwartungen anderer Menschen an die Pfarrpersonen war in anderen Studien als zentrale Belastung diagnostiziert worden,¹⁹ wobei anzunehmen ist, dass sich in diesen Begriffen zahlreiche andere Aspekte verdichten. Möglicherweise wirkt sich hier gerade das Bestreben, ganz unterschiedlichen Idealen vom Pfarrberuf (s.u. Kapitel 8.) zugleich gerecht werden zu wollen, als zusätzlich belastend aus.²⁰ Diesen Schluss zieht der Gemeinde- und Organisati-

¹⁸ Vgl. beispielsweise: Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) 2005: 16f und 20f.

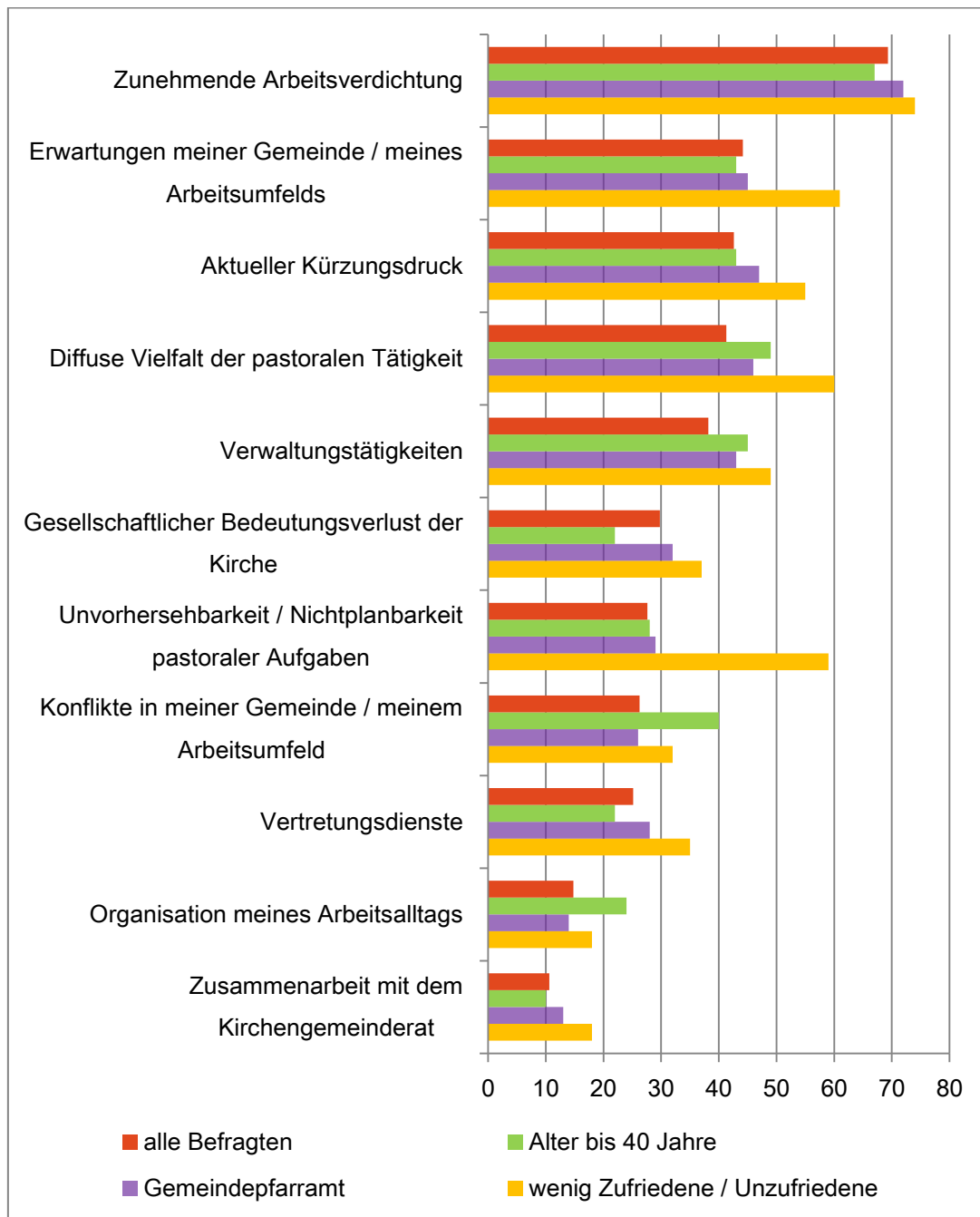
¹⁹ Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (2013b): 10f.

²⁰ Vgl. Pohl-Patalong 2017.

onsberater Stephan Pohl-Patalong auf der Basis der Befragung von Magaard / Netzhöfel 2011. Er problematisiert außerdem, dass die Mehrzahl der Pfarrerinnen und Pfarrer ausschließlich individuell nach Lösungen für ihre Situation suchen und diese selten kollegial zum Thema machen oder in Fortbildungen aufgreifen. Aus dieser Beobachtung heraus lässt sich auf Basis der hier vorliegenden Befragungsdaten die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung im Pfarramt neu diskutieren: Wie können Bildungsangebote die Pfarrerinnen und Pfarrer darin unterstützen, sich im Umgang mit Belastungsfaktoren weiterzuentwickeln, gemeinsam Lösungen zu diskutieren und die wechselseitige Unterstützung als Ressource zu entwickeln?

Das subjektive Empfinden von beruflicher Belastung steht in Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitssituation der Befragten. An dieser Stelle lohnt sich ein Blick auf Belastungsprofile bestimmter Gruppen von Befragten: In einem umfassenden Vergleich stelle ich die Befunde in der Gesamtgruppe den Perspektiven bestimmter Gruppen gegenüber. Im Einzelnen betrachtet sind die Gruppe der Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindepfarramt (71 %), die Jüngeren bis 40 Jahre (15 %) und die Gruppe derer, die mit dem Pfarrberuf weniger oder nicht zufrieden sind (27 % der Befragten, die auf der Skala den Wert 3 bis 6 gewählt haben, oben dargestellt in Hellgrün oder Rottönen).

Belastungen im Vergleich von Gruppen im Pfarramt: (Darstellung in %, alle Befragten: n=453; Gemeindepfarramt: n=320; Alter bis 40 Jahre: n=67; weniger Zufriedene: n=119)



Die Gruppe der jüngeren Pfarrerrinnen und Pfarrer zeigen überschaubare Abweichungen von der Gesamtzahl der Befragten. Für sie sind die „diffuse Vielfalt der pastoralen Tätigkeit“ und Verwaltungstätigkeiten etwas stärker belastend, ebenso Konflikte und die Frage der Arbeitsorganisation.

Im Gemeindepfarramt scheinen Kürzungen, Vertretungsdienste, Verwaltungstätigkeiten und Arbeitsverdichtung sowie die „diffuse Vielfalt der pastoralen Tätigkeit“

eine erhöhte Belastung darzustellen. Die Zufriedenheit mit dem Beruf insgesamt war jedoch nicht geringer als in Sonderpfarrämtern oder anderen Tätigkeiten (s.o.).

Besonders auffällig ist die Gruppe der weniger oder nicht mit dem Pfarrberuf Zufriedenen. Diese Gruppe ist in diesem Vergleich größer gewählt als nur die sehr kleine Gruppe der explizit Unzufriedenen (s.o.) und umfasst ein gutes Viertel der Befragten.²¹ Sie zeigt eine deutlich erhöhte Wahrnehmung von Belastung in allen Bereichen. Hier ist nicht zu beurteilen, ob die Belastungen real höher sind oder lediglich die Wahrnehmung von Belastung verstärkt ist. Auffällig ist aber, dass nun vor allem Erwartungen am Arbeitsplatz, die Vielfalt der Tätigkeiten sowie die Unvorhersehbarkeit von pastoralen Aufgaben als stark belastend erlebt werden. Hier ergibt sich ein Profil von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, das vermutlich ein ganz eigenes System von Unterstützung in Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung benötigt, weil die grundlegende Zufriedenheit mit dem Beruf insgesamt so gering ist.

Aus diesem Vergleich heraus wird plausibel, warum die Befragten in den offenen Antworten auf die Frage nach gewünschten Fortbildungsthemen zahlreiche Fragen des pastoralen Selbstbildes in der aktuellen Situation sowie Fragen der Organisation und Struktur der eigenen Arbeit benennen. Insgesamt scheint jedoch der Bezug zwischen gewünschten Fortbildungsthemen einerseits und zentralen beruflichen Belastungen schwach ausgebildet zu sein: Die Unzufriedenheit von Pfarrerinnen und Pfarrern – bei einer insgesamt hohen Zufriedenheit mit dem Beruf! – richtet sich auf Fragen der inneren Sinnlogik der Tätigkeit und die Arbeitsverdichtung insgesamt, während sich Fort- und Weiterbildungsbedarfe vor allem auf inhaltliche Aspekte des Berufs richten, vor allem auf fachliche und theologische Fragen im engeren Sinn. Die Beschäftigung mit solchen Themen hat vermutlich eine erhebliche Funktion, wenn es darum geht, die Vielfalt der eigenen Tätigkeit aus der Diffusion in die Klarheit darüber zu führen, was pastorales Handeln und die konkrete Aufgabe einer Pfarrerin / eines Pfarrers vor Ort ist.

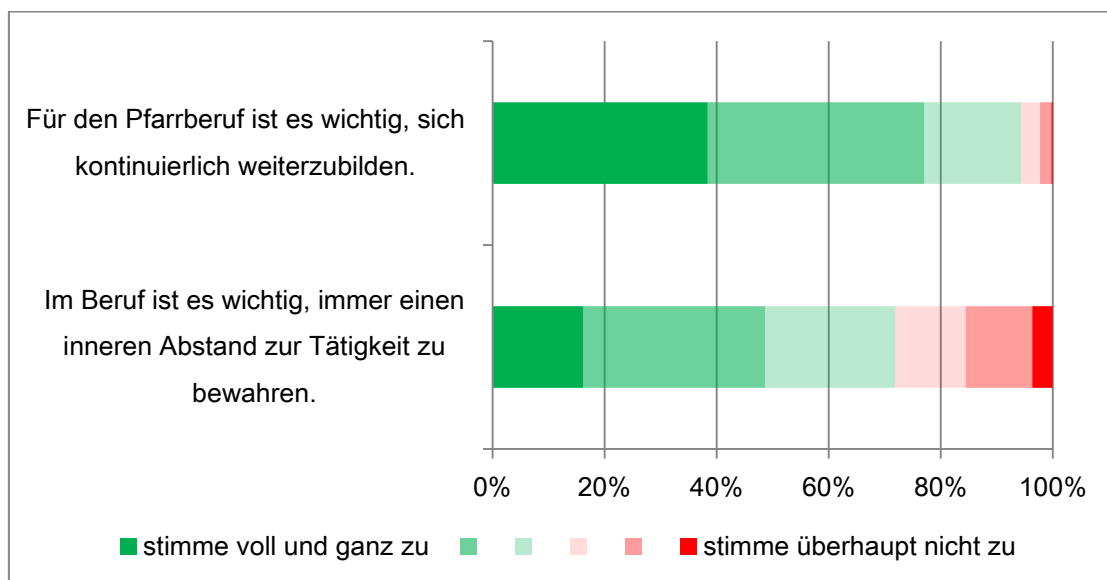
Deutlich ist, dass etliche Pfarrerinnen und Pfarrer gerade die häufig sehr offene Arbeitsstruktur schätzen und darin für sich persönlich eine Entwicklungsmöglichkeit sehen. So schreibt ein Befragter am Ende der Erhebung: „Ich bin dankbar für die Mischung aus Freiheit, Verantwortlichkeit und dem Eingebundensein in (nicht immer, aber oft hilfreichen) Strukturen. Wichtig ist mir ein Sensorium für Veränderungsmöglichkeiten hinsichtlich des Pfarrberufs, die sich uns durch eine sich wan-

²¹ Erfasst sind hier alle Befragten, die einen Wert zwischen 3 und 6 auf der Skala von 1 („sehr zufrieden“) bis 6 („überhaupt nicht zufrieden“) gewählt haben.

delnde Gesellschaft nahelegen und damit zusammenhängend einer Offenheit im Experimentieren mit neuen Formen von Kirche und Gemeinde.“ Andere Befragte tun sich schwer damit, in der Vielzahl von Angeboten und Anforderungen die für sie stimmigen Formen der beruflichen Weiterentwicklung zu finden. Aus einer solchen Sicht erscheint die Gestaltung und Weiterentwicklung der eigenen Tätigkeit als eine enorme Herausforderung.

Die Verbindung von Pfarramt und Fort- und Weiterbildung ist für die meisten Befragten evident, nicht nur, weil Weiterbildung und Pfarrberuf eng zusammen gehören, sondern auch, weil der „innere Abstand zur Tätigkeit“ für die Mehrheit eine Bedeutung hat:

„Inwieweit stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?“ (n=453)

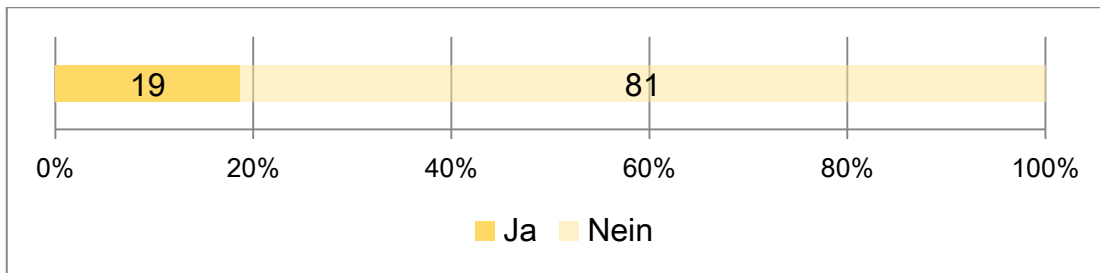


Darin erweist sich die Hypothese als plausibel, dass Fort- und Weiterbildung, selbst wenn sie nicht unmittelbar auf konkrete Anliegen am Arbeitsplatz bezogen ist, eine klärende, orientierende und unterstützende Funktion erhält.

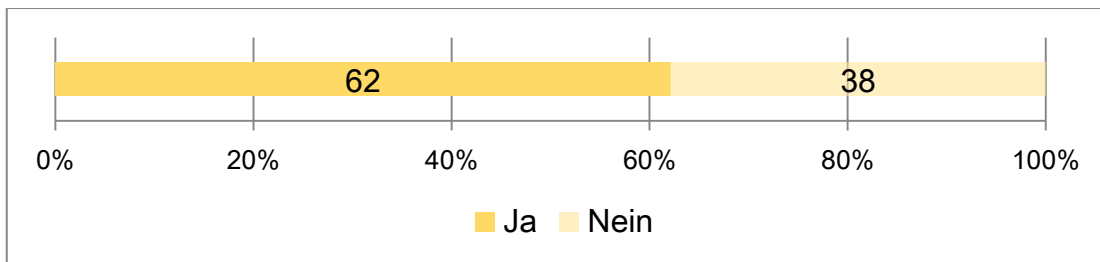
7 Entwicklungs- und Unterstützungswünsche

Unter den befragten Pfarrern und Pfarrerinnen befinden sich etliche, die bereits in Bezug auf andere Pfarrer/innen oder andere hauptamtliche Mitarbeitende eine Leitungsfunktion haben:

„Sind Sie in einer Leitungsfunktion für andere Pfarrerrinnen / Pfarrer?“ (n=453)



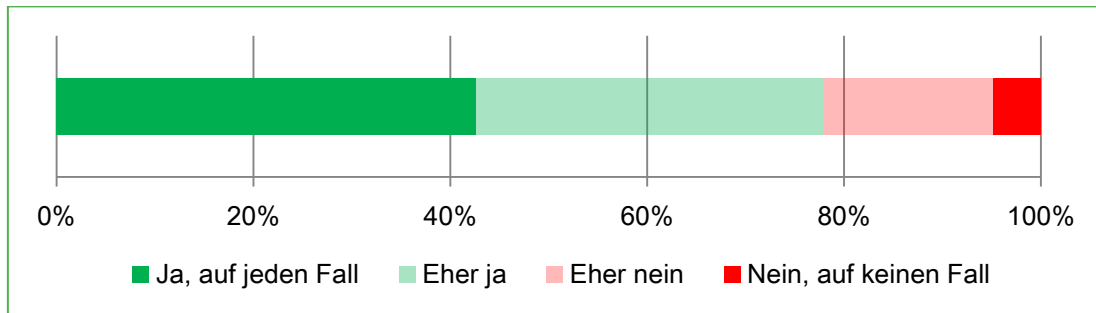
„Sind Sie in einer Leitungsfunktion für andere hauptamtliche Mitarbeiter/innen?“ (n=453)



Aktuell denkt nach eigener Angabe exakt ein Drittel der befragten Pfarrerrinnen und Pfarrer über einen **Stellenwechsel** nach. Dies wurde unmittelbar mit einer offenen Antwortmöglichkeit („und zwar, weil...“) verbunden. Hier zeigt sich, dass ein Teil dieser Befragten sich durch strukturelle Umstände (Stelle soll gekürzt werden, Pfarrplan, Ende der Sonderpfarrstelle) zum Wechsel genötigt sieht. Ein größerer Teil verfolgt damit private Interessen (Mobilität für Partnerschaft, Familie oder Pflegesituation nötig, Wunsch nach Vollzeit-Tätigkeit, gesundheitliche Bedarfe) oder berufliche Veränderungswünsche (Veränderung vor dem Ruhestand, geplanter Wechsel in Leitungsposition oder Sonderpfarrstelle). Während einige wenige eine schwierige Situation vor Ort als Beweggrund angeben, benennen etliche die Lust auf Neues oder den Wunsch, noch einmal etwas ganz anderes zu erleben.

Einige der Befragten streben eine konkrete Leitungsposition an und benennen in den offenen Feldern, worum es sich dabei handelt. Aber auch in Bezug auf Leitung im Allgemeinen können sich 43 % der Befragten eine Leitungsstelle „auf jeden Fall“ vorstellen, 35 % antworten mit „eher ja“. Nur 5 % der Befragten sind sich sicher, dass sie eine Leitungsaufgabe „auf keinen Fall“ übernehmen möchten.

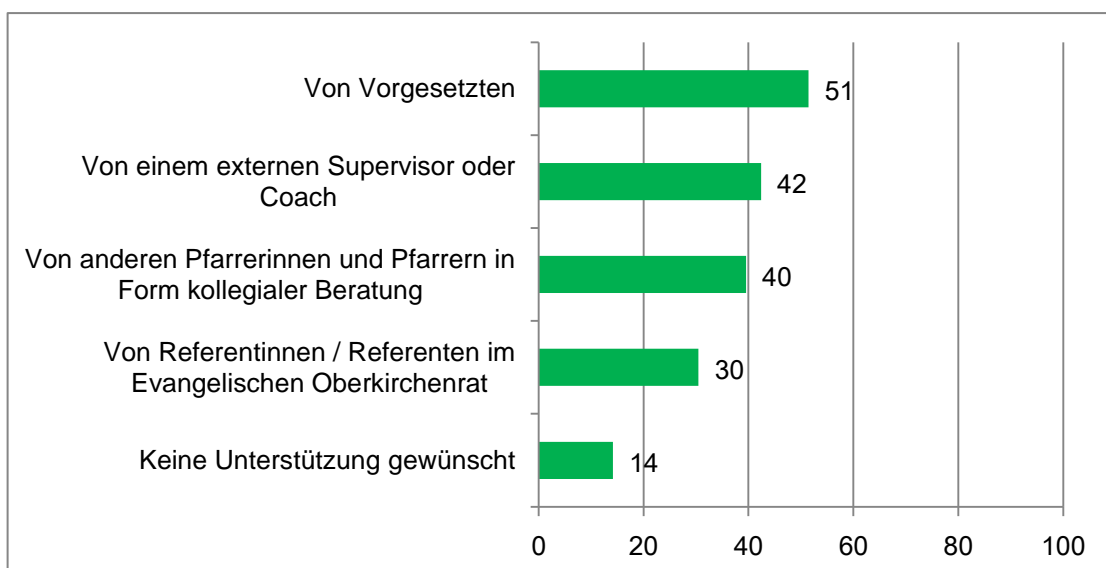
„Können Sie sich bei einem beruflichen Wechsel vorstellen, (wieder) eine Leitungsaufgabe zu übernehmen? (n=453)“



Dies korrespondiert mit den stark positiven Bewertungen, die „Führen und Leiten“ als Thema der Fort- und Weiterbildung erhalten hatte (vgl. Kapitel 4).

Die **Unterstützung durch Vorgesetzte** ist in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg durch das Modell der flächendeckenden **Personalentwicklungsgespräche** in basaler Form abgebildet. Auf die Frage „Finden bei Ihnen regelmäßig Personalentwicklungsgespräche statt?“ beantworten 85 % der Befragten mit „ja“, 15 % mit „nein“. Interessant ist nun, welche Bedeutung die Befragten ihren Vorgesetzten für die Begleitung in Bildungsfragen zuschreiben – oder auch ihren Kolleginnen und Kollegen oder den Verantwortlichen auf der Ebene der Landeskirche. Die Ergebnisse sind überraschend: Während fast drei Viertel der Diakoninnen und Diakone angaben, eine Unterstützung „von Vorgesetzten“ in Bildungsfragen zu erwarten, geben nur die Hälfte der befragten Pfarrerrinnen und Pfarrer ein solches Votum ab. Weitere Unterstützungsmöglichkeiten erhalten noch geringere Werte:

„Von welcher Seite würden Sie sich eine Unterstützung in Ihrer beruflichen Entwicklung wünschen?“ (Zustimmung in %, n=453, Mehrfachnennungen möglich)

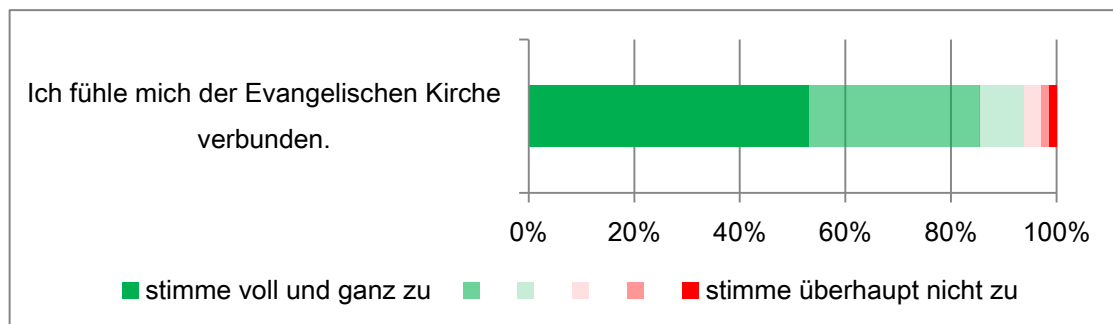


Offenbar, das zeigte schon die Zuschreibung von Verantwortung an die eigene Person, steuern die Pfarrerinnen und Pfarrer die Prozesse ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildung in hohem Maße selbstständig. Die angebotenen Unterstützungsoptionen werden von einem Teil als wünschenswert eingestuft, aber jeweils von einer größeren Gruppe nicht explizit gewählt.

8 Der Blick auf Pfarramt, Landeskirche und Glauben

Die Pfarrerinnen und Pfarrer sind, wie schon gezeigt, mit ihrem Beruf mehrheitlich zufrieden (vgl. Kapitel 6.), und sie sind auch weitgehend mit ihrer Kirche identifiziert. Dies mag als selbstverständlich gelten, aber erfahrungsgemäß gibt es in jeder Organisation eine Gruppe sehr wenig Identifizierter. Hier sind es 6 % der Befragten, die angeben, sich weniger oder sogar „überhaupt nicht“ mit der Landeskirche verbunden zu fühlen. Anzunehmen ist allerdings, dass unter den Pfarrerinnen und Pfarrern, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, dieser Anteil noch höher ist.

„Inwieweit stimmen Sie der nachfolgenden Aussage zu?“ (n=453)



Mit Blick auf die Weiterentwicklung von Bildungsangeboten interessiert nun, mit welchem Selbstverständnis sich die Befragten im Beruf bewegen, welche Profile pastoralen Selbstverständnisses sich daraus möglicherweise beschreiben lassen und wie sich diese zu Weiterbildungsinteressen verhalten. Für diese Itematterie wurden Items aus etablierten Studien herangezogen, die durch wenige Ergänzungen verändert wurden.²² Die Befragten waren gebeten, zu jedem dieser „Bilder vom Pfarrberuf“ auf einer Skala von 1 („trifft voll und ganz zu“) bis 6 („trifft überhaupt nicht zu“) eine Bewertung abzugeben. Dass dieser Teil der Befragung einen sensiblen Bereich der eigenen Arbeit berührt, zeigen Kommentare, die sich mit den ver-

²² Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) 2005: 54.

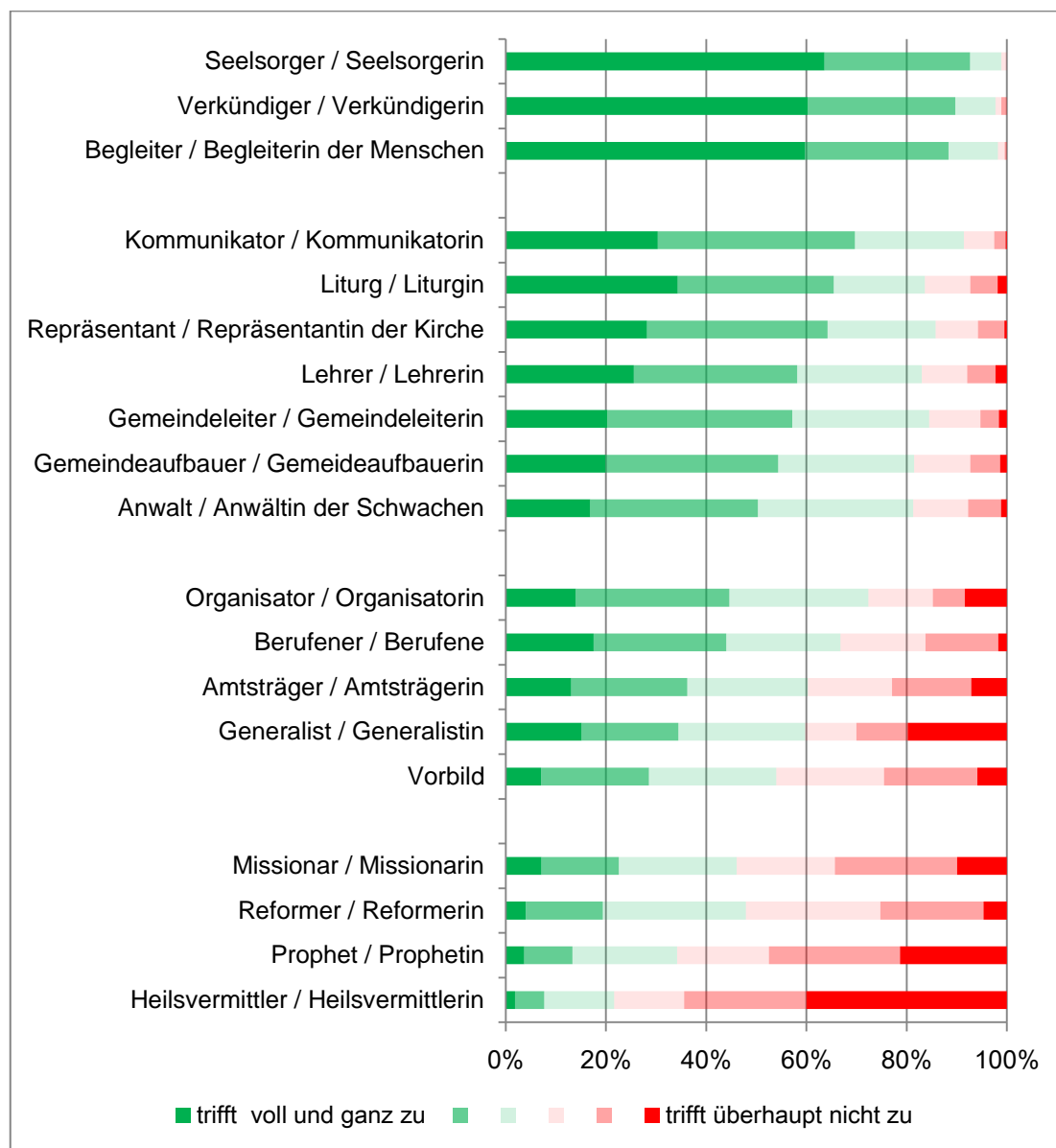
schiedenen Dimensionen dieser „Bilder vom Pfarrberuf“ befassen. Hierin verdichten sich deutlich verschiedene Selbst- und Fremdzuschreibungen, vorgefertigte Rollenbilder, Traditionen, individuelle Prägungen durch Herkunft und Ausbildung sowie die eigenen Reflexionen des Pfarrberufs.²³ Zu erwarten ist darum, dass die mehr oder weniger starke Zustimmung zu diesen „Bildern vom Pfarrberuf“ eine entsprechend grobe Einschätzung bietet, die sich jedoch gut weiter aufschlüsseln und in Bezug zu Fragen von Bildung und Beruf setzen lässt.

Auf den ersten Blick zeigen sich vier große Bereiche des pastoralen Selbstverständnisses, die eine sehr unterschiedlich intensive Zustimmung erfahren. Die höchste Zustimmung erhalten „Seelsorger/in“, „Verkündiger/in“ und „Begleiter/in der Menschen“. Dem stimmen nahezu alle Befragten deutlich zu, die Ablehnung liegt im Bereich von unter 2 %. Diese drei Pfarrbilder scheinen zugleich so etwas wie den Konsens der Befragten zu bilden, von denen aus dann spezifische Profile sichtbar werden. Auf der anderen Seite findet sich ein Set mit Pfarrbildern, die von weniger als der Hälfte der Befragten, nämlich „Heilsvermittler/in“, „Prophet/in“, „Reformer/in“ und „Missionar/in“. Hier finden sich nur sehr kleine Anteile der Befragten zu einer deutlichen Zustimmung.

Abgesehen von diesen im relativen Konsens der von der großen Mehrheit geteilten oder nicht geteilten Vorstellungen scheint es ein weites Feld von pastoralen Selbstverständnissen zu geben, die die Befragten in unterschiedlichen Konstellationen von Zustimmung zu Zurückhaltung als geeignet bewerten.

²³ Eine Befragte kommentiert: „Mein Bild vom Pfarrberuf gründet sich auf das, wie ich Anforderungen an mich erlebe. Mein Ideal sähe ganz anders aus.“

„Welche der folgenden Vorstellungen entsprechen Ihrem Bild vom Pfarrberuf?“
(n=453)



Um über die einfachen Zustimmungen und Ablehnungen hinaus genauer zu verstehen, mit welchen „inneren Mustern“ die Befragten den Pfarrbildern zustimmen, wurden die 19 Items einer Faktorenanalyse unterzogen.²⁴ Daraus wurden drei Faktoren entwickelt, die sich jeweils aus einigen Items zusammensetzen, die (rechnerisch) für die Befragten, die diesen zugestimmt haben, in einem inneren Zusammenhang miteinander stehen:

²⁴ Hauptkomponenten; Rotation: Varimax.²⁴ Es konnten drei Faktoren extrahiert werden, die gemeinsam 42 % Varianz aufklärten.

Rotierte Komponentenmatrix „Bilder vom Pfarrberuf“:

	Komponente		
	1	2	3
Missionar / Missionarin	0,785	-0,062	-0,095
Berufener / Berufene	0,705	0,124	0,010
Vorbild	0,678	0,160	0,111
Gemeindeaufbauer / Gemeindeaufbauerin	0,604	-0,023	-0,158
Heilsvermittler / Heilsvermittlerin	0,518	0,107	0,128
Prophet / Prophetin	0,509	-0,043	0,183
Repräsentant / Repräsentantin der Kirche	0,153	0,770	0,078
Amtsträger / Amtsträgerin	0,047	0,748	0,210
Generalist / Generalistin	0,011	0,551	-0,265
Lehrer / Lehrerin	0,082	0,501	0,082
Seelsorger / Seelsorgerin	-0,024	0,068	0,780
Begleiter / Begleiterin der Menschen	0,194	0,020	0,664
Anwalt / Anwältin der Schwachen	0,098	0,126	0,607

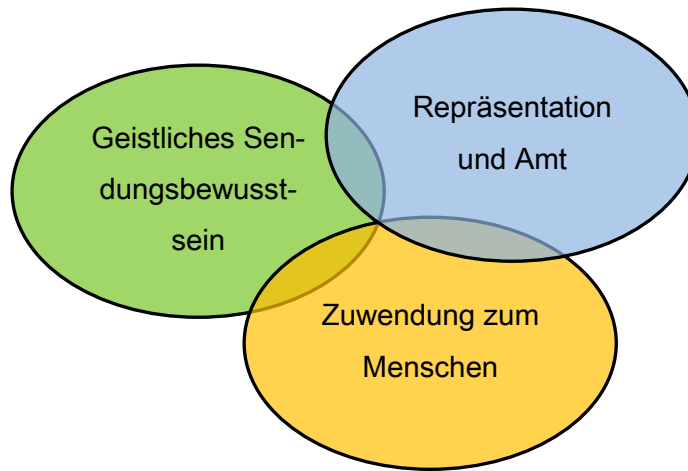
Aufgrund dieser Items wurden drei Skalen gebildet.²⁵ Diese bilden unterschiedliche Selbstverständnisse als „Logiken pastoralen Handelns“ ab: In einer Kombination aus Zustimmungen zu bestimmten Items äußern sich Befragte besonders häufig, was darauf schließen lässt, dass hier von den Pfarrerinnen und Pfarrern Zusammenhänge gesehen werden. Es handelt sich hierbei also nicht um Typen oder Gruppen von Befragten, sondern um Linien logischer Zusammenhänge,²⁶ die sich, wie unten noch zu sehen ist, in Wechselwirkung mit anderen Vorlieben, Wünschen oder Haltungen stehen. Diese drei Skalen wurden mit den Angaben zu den Fortbildungen, den persönlichen Einstellungen etc. korreliert. Aus diesen Berechnungen zeigen sich differenzierte Ergebnisse, je nachdem, ob eine Person einen hohen Wert in der einen oder anderen Skala erhalten hat. In der folgenden Übersicht sind die drei Skalen – und damit die Antwortprofile derjenigen Befragten, die sich (rech-

²⁵ Die Skalen wurden einer Reliabilitätsanalyse unterzogen, um die innere Konsistenz zu prüfen. Die erste Skala weist eine interne Konsistenz von $\alpha=,73$ auf. Bei der zweiten Skala mit vier Items kann durch Herausnahme der Items „Generalist“ und „Lehrer“ die interne Konsistenz deutlich erhöht werden ($\alpha=,59$) auf $\alpha=,74$. Bei der dritten Skala kann durch Herausnahme des Items „Anwalt der Schwachen“ die interne Konsistenz deutlich erhöht werden ($\alpha=,54$) auf $\alpha=,62$.

²⁶ Manche Befragte schließen sich mit ihrem Antwortverhalten auch mehr als einer dieser logischen Linien an, darum sind diese Selbstverständnisse nicht als exklusiv zu betrachten. Vielmehr zeigt die relative Zustimmung der Mehrheit der Befragten zu den meisten Items, dass es sich hier um Schwerpunkte innerhalb komplexer Selbstbilder handelt.

nerisch) einem dieser Selbstverständnisse angeschlossen haben – im komplexen Gefüge von pastoralem Verständnis und Bildungsverständnis dargestellt:

Drei Logiken des pastoralen Selbstverständnisses und Handelns:



Die erste Logik pastoralen Handelns ist das „**Geistliche Sendungsbewusstsein**“ im Pfarramt.²⁷ Die Befragten, unter denen sich etwas überdurchschnittlich viele Männer finden, sehen sich in ihrem Pfarrberuf typischerweise in einer Verbindung aus den Bildern „Missionar/Missionarin“, „Berufener/Berufene“, „Vorbild“, „Gemeindeaufbauer/Gemeindeaufbauerin“, „Heilsvermittler/Heilsvermittlerin“ und zuletzt „Prophet/Prophetin“. Für die Befragten, die dieses Selbstverständnis teilen, stehen entsprechend solche Bildungsinteressen im Vordergrund, die dies unmittelbar abbilden: Gemeindeentwicklung, Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher, Mission, Ökumene und Religionen, Führen und Leiten, Recht und Verwaltung sowie Öffentlichkeitsarbeit. In dieser Logik spielt auch der Konfirmandenunterricht eine Rolle bei Fortbildungsangeboten, außerdem erhält der Bereich der geistlichen Angebote ein besonders großes Gewicht: Geistliche Übungen, Spiritualität und Einkehr.

Die Zufriedenheit mit dem Angebot der Landeskirche ist etwas unterdurchschnittlich im Vergleich mit der Gesamtzahl der Befragten, die Information durch das Fortbildungsheft von etwas geringerer Bedeutung als für andere Befragte. Dies hängt möglicherweise mit einer vergleichsweise schwachen Verbundenheit mit der Landeskirche zusammen, die Befragte dieses pastoralen Selbstverständnisses zeigen. Umgekehrt sind diese Befragten deutlich an der Nutzung von Bildungsangeboten auf die unmittelbare praktische Arbeit vor Ort hin interessiert: Als Motivation für die Teilnahme an Bildungsangeboten wird unter diesen Befragten der Wunsch, die „berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können“, überdurchschnittlich oft genannt,

²⁷ Dieser Befund korreliert am deutlichsten mit den Ergebnissen der Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und dem hier konstruierten „kerygmatischen Typ“ in Verbund mit dem „kybernetischen Typ“ (Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) 2005: 10f.

ebenso das Anliegen, „dass das Gelernte einen Nutzen für das Team/die Gemeinde oder Arbeitsstelle“ haben möge. Im Rückblick auf das Studium ist auffallend, dass Befragte mit diesem Selbstverständnis besonders häufig angeben, das Studium als Belastung erlebt zu haben und damals den Wunsch nach einer „stärker praktischen Ausbildung“ verspürt zu haben. In dieser Gruppe ist, analog zur grundlegend stärker missionarischen Ausprägung, die Zustimmung zu der Aussage „Das Christentum ist für mich die einzig akzeptable Religion“ besonders hoch.

Die zweite Logik pastoralen Handelns lässt sich **„Repräsentation und Amt“** nennen.²⁸ Die Bilder „Repräsentant/Repräsentantin der Kirche“ und „Amtsträger/Amtsträgerin“ erweisen sich als tragend für dieses Selbstverständnis, zusätzlich steht dieses für etliche Befragte, die diese Logik teilen, in Zusammenhang mit einem Selbstverständnis als „Generalist/Generalistin“ und „Lehrer/Lehrerin“. Dies bildet sich wiederum im Interesse an Fortbildungen ab. Im Vordergrund stehen für Befragte, die eine hohe Zustimmung zu diesem Verständnis angegeben haben, Themen, die starke Bezüge zu Kirche und ihrer öffentlichen Sichtbarkeit und Bedeutsamkeit aufzeigen: Theologie bzw. Pastoraltheologie, Bildung in der Gemeinde, Erwachsenenbildung, Mission, Ökumene und Religionen, Recht und Verwaltung, Gesellschaftlicher Wandel (Migration, Frieden, Wirtschaft) sowie Öffentlichkeitsarbeit. Insgesamt fällt diese Gruppe aber durch ihre starke Wertschätzung für Bildungsanliegen auf: Diese Befragten äußern die vergleichsweise höchste Zufriedenheit mit dem Angebot der Landeskirche und stimmen dem Satz „Für den Pfarrberuf ist es wichtig, sich kontinuierlich weiterzubilden“ besonders häufig zu. Eine retrospektive Bewertung des Studiums als Belastung lehnen sie ab und geben an, „die zweckfreie Beschäftigung mit Themen sehr geschätzt“ zu haben. Vielmehr äußern sie ein Interesse an der Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen und betrachten das hier Erfahrene als Bereicherung.

Weiter ist diese Gruppe durch ihr Motivationsprofil mit Blick auf Bildungsprozesse geprägt: Nur hier findet sich eine erhöhte Wertschätzung für das Motiv, „beruflich aufsteigen oder vorwärts kommen“ oder „Abschlüsse/Zertifikate“ für die „berufliche Weiterentwicklung“ erreichen zu wollen. Die Befragten, die dieses pastorale Selbstverständnis teilen, haben insgesamt die höchste angenommene berufliche Selbstwirksamkeit: Sie schätzen Bildungsprozesse und arbeiten mit dem Selbstbild, durch

²⁸ Diese Logik weist eine Ähnlichkeit mit dem in Hannover konstruierten „repräsentativen Typ“ auf (ebd.). Allerdings gehört in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg die Liturgie nicht in diesen Komplex des Selbstverständnisses, dafür lassen sich hier deutliche Korrelationen mit dem Bild des Lehrers / der Lehrerin ausmachen.

persönliche Weiterentwicklung viel erreichen und Herausforderungen gut bewältigen zu können.

Die dritte Logik pastoralen Handelns lässt sich „**Zuwendung zum Menschen**“ nennen.²⁹ Die Befragten, denen dieses Selbstverständnis plausibel erscheint, sehen sich als „Seelsorger/Seelsorgerin“ und „Begleiter/Begleiterin der Menschen“. Für einen großen Teil dieser Befragten gehört auch das Bild „Anwalt/Anwältin der Schwachen“ zu diesem Profil. Dieses Profil wird überproportional von weiblichen Befragten ausgebildet. Wer dieses Selbstverständnis teilt, äußert sich besonders häufig interessiert an Bildungsangeboten zu den Themen Seelsorge und Beratung, außerdem prägt das hohe Interesse an Gottesdienst und Verkündigung, Theologie bzw. Pastoraltheologie, Bildung in der Gemeinde bzw. Erwachsenenbildung. Ebenso ist ein Interesse im Feld der spirituellen und persönlichkeitsorientierten Angebote auszumachen, etwa zu den Themen Geistliche Übungen, Spiritualität, Einkehr oder Persönlichkeitsentwicklung. Auch die hier benannten Motive für Bildungsprozesse entsprechen diesem Muster, beziehen stark die Persönlichkeit, Kontakte mit anderen Menschen, den Nutzen für das Team oder die Arbeitsstelle mit ein und sehen in der „Steigerung der persönlichen Zufriedenheit“ in Zusammenhang mit der Chance, die „berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können“. Diese Befragten möchten persönlich „geistig gefördert werden“ und äußern überdurchschnittlich hohes Interesse an selbst gesteuertem Lernen mit Hilfe von Medien.

In diesem Selbstverständnis erweist sich also zunächst die Affinität zu Bildungsangeboten als ebenso hoch wie in der zweiten Logik „Repräsentation und Amt“. Während dort jedoch stärker die eigene Person mit Kirche und ihrer Außendarstellung (sowie der eigenen Position in diesem Gefüge) in Bezug gesetzt war, geht es den Befragten in dieser Logik „Zuwendung zum Menschen“ nun um eine stärker gemeinschafts- und personenorientierte pastorale Arbeit. Auch diese Gruppe schätzt im Rückblick „die zweckfreie Beschäftigung mit Themen“ mit Blick auf das Studium als wichtig ein, hier geht es jedoch stärker um eine gemeinsame Beschäftigung, in der die Kommunikation ein ebenso großes Gewicht erhält wie das Wissen.

Insgesamt lässt sich mit Blick auf alle drei Gruppen eine interessante Beobachtung formulieren: Alle drei Profile bzw. pastorale Selbstverständnisse korrelieren deutlich

²⁹ Auf den ersten Blick ist die ein mögliches Äquivalent zum in Hannover konstruierten „diakonischen Typ“ (ebd.), allerdings ist das Element der Anwaltschaft für die Schwachen hier nur schwach mit diesem Selbstbild verbunden, ebenso die repräsentative Funktion des Pfarramts, in der ein Eintreten für andere und eine seelsorgerliche Ausrichtung des Handels speziell als „kirchlich“ wahrgenommen würde.

mit einer überdurchschnittlichen Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf. Das bedeutet: Unabhängig davon, welcher der drei Selbstverständnisse sich die Befragten (rechnerisch) zuordnen, scheint ein kohärentes pastorales Selbstverständnis in einer der hier dargestellten Logiken dafür förderlich zu sein, den Beruf insgesamt als zufriedenstellend zu empfinden. Dies mag daran liegen, dass es im beruflichen Alltag vergleichsweise einfacher sein mag, eines der dargestellten Selbstverständnisse zu vertreten, statt ein Zusammenspiel aus möglicherweise schwer zu vereinbarenden, sehr unterschiedlichen Selbstbildern zu wählen.

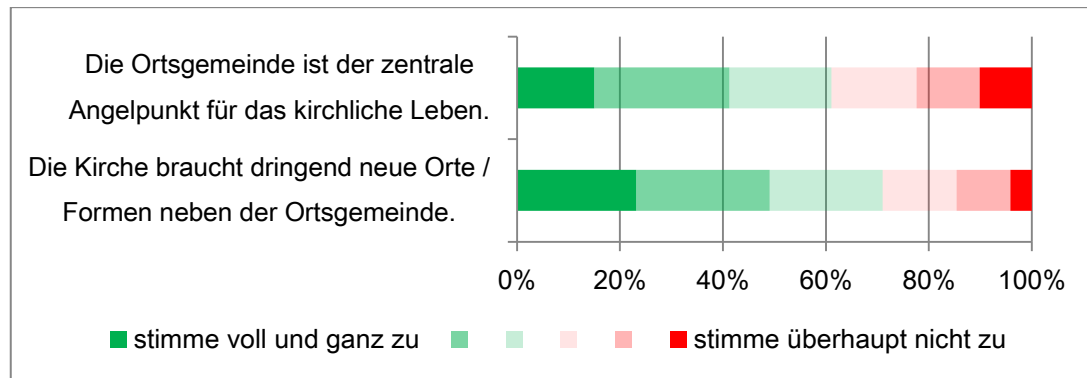
Eine erschließende Funktion für die Bedeutung dieser Pfarrerbilder ergibt sich durch die Betrachtung dieser Ergebnisse gemeinsam mit den Ergebnissen der qualitativen Studie, die dieser standardisierten Befragung zugrunde lag. Hier ist beispielsweise ein Äquivalent zur Logik der „Zuwendung zum Menschen“ in Gestalt eines Pfarrers dargelegt, der in seiner Betrachtung des Pfarramtes die auf die Gemeinschaft ausgerichteten Lernbedarfe betont und darin zeigt, wie sein Bildungsinteresse personen- und anlassbezogen ausgerichtet ist.³⁰ Ebenso lässt sich hier anhand des Selbstverständnisses eines „Pfarrers als Kirche“ und einer „Pfarrerin als Verkörperung der Theologie“ zeigen, wie Bildungsanliegen von diesen Konzepten aus gedacht und als bedeutsam beschrieben werden.³¹ Abgesehen davon, dass individuelle Anliegen immer Einzelfälle bleiben, die keine Rückschlüsse auf Bedarfe von Pfarrern und Pfarrerinnen im umfassenden Sinn zulassen, so zeigen diese Bezüge, wie die jeweiligen Logiken der pastoralen Rolle sich unmittelbar in Logiken der Gestaltung von Bildungsprozessen ausprägen – oder umgekehrt. Dieses vertiefte Verständnis in der Entwicklung von Bildungsangeboten zu nutzen, erscheint weiterführend, um individuelle Selbstverständnisse und überindividuelle Logiken aufeinander beziehen zu können.

Um die Erkenntnisse über das pastorale Selbstverständnis insgesamt besser einordnen zu können, wurden an anderer Stelle in der Erhebung einige Meinungen zu Fragen der Kirchenentwicklung gestellt. Die Antworten auf die hier aufgenommenen Fragen spiegeln die Heterogenität der Haltungen wider:

³⁰ Schulz 2017b, 153f.

³¹ Ebd., 155-160.

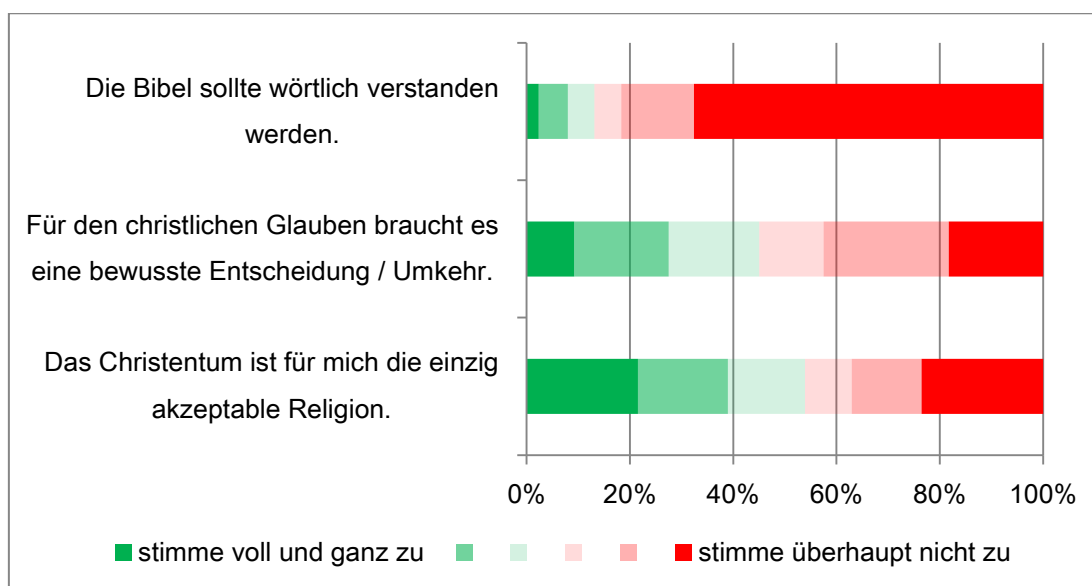
„Inwieweit stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?“ (n=453)



Die beiden Sätze, die sich grundlegend weder widersprechen noch ergänzen, werden beide von einer Mehrheit mit (relativer) Zustimmung bedacht. Deutlich ist aber, dass in der Frage der Bedeutung der Ortsgemeinde und etwas schwächer auch in der Frage nach der Notwendigkeit neuer Orte oder Formen neben der Ortsgemeinde die Gruppen derer, die dieselbe (zustimmende, ablehnende oder weniger entschiedene) Haltung teilen, ähnlich groß sind. Das bedeutet: Von jeder Bewertung dieser Fragen findet sich ein größerer Teil der Pfarrerschaft überzeugt, ein anderer ist davon weit entfernt. Was für die einen genau richtig ist, ist für eine ebenso große Gruppe nicht stimmig.

Eine ähnliche Heterogenität zeigt sich in den Haltungen zu Christentum, Glauben und Bibel, die mit drei Items erfragt wurden. Zwei dieser Items sind etablierten religionskundlichen Itembatterien entnommen (das wörtliche Bibelverständnis und die Notwendigkeit einer Lebensentscheidung für den christlichen Glauben, vgl. Stolz / Favre 2005: 175). Ein weiteres Item („Christentum als einzig akzeptable Religion“) ist der fünften EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft entnommen (Bedford-Strohm / Jung 2015: 494). Mit diesem Instrument lässt sich Liberalität und Evangelikalismus im weiteren Sinn erfassen, wie es aus dem folgenden Schaubild deutlich wird:

„Inwieweit stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?“ (n=453)



Der Evangelikalismus im klassischen Sinn ist unter anderem durch die Vorstellung einer eindeutigen Entscheidung für den christlichen Glauben (durch eine Lebenswende, eine Bekehrung etc.) und ein wörtliches Bibelverständnis definiert. Die Reinform dessen findet sich nur bei einem kleinen Anteil der befragten Pfarrern und Pfarrer.³² Größer ist die Gruppe derer, die, etwa durch wissenschaftliche Sozialisation im historisch-kritischen Bibelverständnis, die Vorstellung eines auf Entscheidung beruhenden Glaubens mit einem weiteren Bibelverständnis verbinden. Die Zustimmung zum Satz „Das Christentum ist für mich die einzig akzeptable Religion“ befindet sich recht nah am Votum evangelischer Kirchenmitglieder, das die EKD-Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung im Jahr 2012 aufgezeigt hat (dort: 53 % Zustimmung). Zugleich mag diese Zustimmung die spezifische (gefühlte) Zuständigkeit der Pfarrern und Pfarrer für das Christentum widerspiegeln. Nur eine Minderheit von etwa 30 % der Befragten bezieht eine vollständig liberale Position, die das wörtliche Bibelverständnis ablehnt, eine bewusste Glaubensentscheidung nicht für notwendig hält und das Christentum deutlich nicht als „einzig akzeptable Religion“ versteht.

Berücksichtigt man, dass ein „wörtliches Bibelverständnis“ auch im nicht-evangelikalen Sinn als Treue gegenüber dem Wort Gottes im Gegenüber zu anderen „Wahrheiten“ verstanden werden kann,³³ ist eine Gruppe von gut 10 % evange-

³² Die 12% der Befragten, die auf die Aussage, die Bibel solle wörtlich verstanden werden, positiv reagieren, befürworten fast alle die Notwendigkeit einer Entscheidung / Umkehr. Sie bestätigen weit überdurchschnittlich den Satz, die Ortsgemeinde sei zentral, und geben unterdurchschnittlich häufig an, sich mit der Kirche verbunden zu fühlen.

³³ So die Rückmeldung einzelner Befragter.

likaler Pfarrerinnen und Pfarrer im eigentlichen Sinn auszumachen und darüber hinaus eine Gruppe von einem Viertel bis einem Drittel der Pfarrerschaft, die in einer moderaten Form eine „erweckliche“ Form des christlichen Glaubens vertreten. Andersherum ist mehr als die Hälfte der Pfarrerschaft ganz oder ansatzweise ablehnend gegenüber diesen Haltungen.

Interessant ist, dass die Ablehnung eines wörtlichen Bibelverständnisses die deutliche Zustimmung von über vier Fünfteln der Pfarrerschaft erhält, während mehr als ein Drittel der bewussten Entscheidung für den Glauben bzw. der Umkehr eine Bedeutung für den christlichen Glauben beimisst und noch mehr einzig das Christentum für akzeptabel halten. Dies ist vermutlich als Ergebnis komplexer Reflexionsprozesse zu interpretieren, in denen einerseits ein historisch-kritisches Bibelverständnis als „normal“ empfunden wird, andererseits sich die Überzeugung durchsetzt, dass der christliche Glaube gegen Beliebigkeit, das Verständnis als kulturelles Allgemeingut oder auch eine Bedeutsamkeit bei Gelegenheit („Kasualchristentum“, „Weihnachtschristentum“) abgesetzt werden sollte.

Pfarrerinnen und Pfarrer, die in Sonderpfarrstellen tätig sind, stimmen im Übrigen allen drei Sätzen deutlich weniger stark zu. Ähnlich sind die Unterschiede zwischen der Gesamtzahl der Pfarrerinnen und Pfarrern und solchen, die angeben, in einer Stadt tätig zu sein. Sie stimmen allen drei Sätzen am schwächsten zu,³⁴ gefolgt von den Pfarrerinnen und Pfarrern, die in eine „eher städtisch geprägten Raum“ arbeiten und mit deutlichem Abstand denen mit einem Arbeitsplatz in einem „eher ländlich geprägten Raum“. Offenbar lassen sich auch räumlich und strukturell Zonen unterschiedlicher Religiositätsprofile im Pfarramt beschreiben.

Mit Blick auf Fragen der Fort- und Weiterbildung fällt auf, dass einerseits die enorme Spanne religiöser Profile im Pfarramt ein Thema im Austausch unter Pfarrerinnen und Pfarrern sein dürfte: Wo die einen als zentral betrachten, was andere ablehnen, dürften der Diskurs über theologische Differenzen ein gewinnbringender thematischer Schwerpunkt sein. Interessant sind an dieser Stelle etliche der offenen Antworten, die sich auf dieses Thema beziehen: Einige Befragte kritisieren die Aufnahme dieser Fragen in die Erhebung stark, weil damit Klischees, Schubladendenken und vor allem Polarisierungen gestärkt würden. Ob dies für eine Weiterarbeit mit

³⁴ So wählen gegenüber dem Item „Die Bibel sollte wörtlich verstanden werden“ 98 % der Pfarrerinnen und Pfarrer in Sonderpfarrstellen einen der Werte 5 und 6 auf der Skala von 1 („stimme voll und ganz zu“) bis 6 („stimme überhaupt nicht zu“) – im Vergleich zu 67 % der Pfarrerinnen und Pfarrer in Gemeindepfarrstellen, und 92 % der in einer Stadt tätigen Befragten im Vergleich zu 72 % der „im ländlich geprägten Raum“ tätigen.

den Befragungsergebnissen innerhalb der Landeskirche tatsächlich riskant ist, das ist an dieser Stelle nicht zu beurteilen. Deutlich wird aus den offenen Antworten noch ein weiteres Anliegen: Offenbar haben etliche Pfarrerinnen und Pfarrer großes Interesse an einer Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die im evangelikalen Bereich angeboten, aber nach ihren Erfahrungen vom Weiterbildungsreferat nicht finanziell unterstützt werden. Auch hier stellt sich möglicherweise einmal mehr die Frage, welche Bildungsformate als förderlich für die pastorale Weiterentwicklung betrachtet werden können – und inwieweit die Landeskirche berechtigterweise einzelne Bereiche von einer Förderung ausschließt.

9 Selbstwirksamkeit und Bildungslogik

Im Anschluss an etablierte Forschung über berufliche Weiterentwicklung hat diese Studie den Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und anderen Befragungsbereichen hergestellt. Mit einer speziellen Itembatterie wurde die von den Befragten empfundene, also erwartete, berufliche Selbstwirksamkeit in unterschiedlichen Dimensionen abgefragt:³⁵

- Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.
- Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.
- Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.
- Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.
- Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.
- Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.
- Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.
- Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.

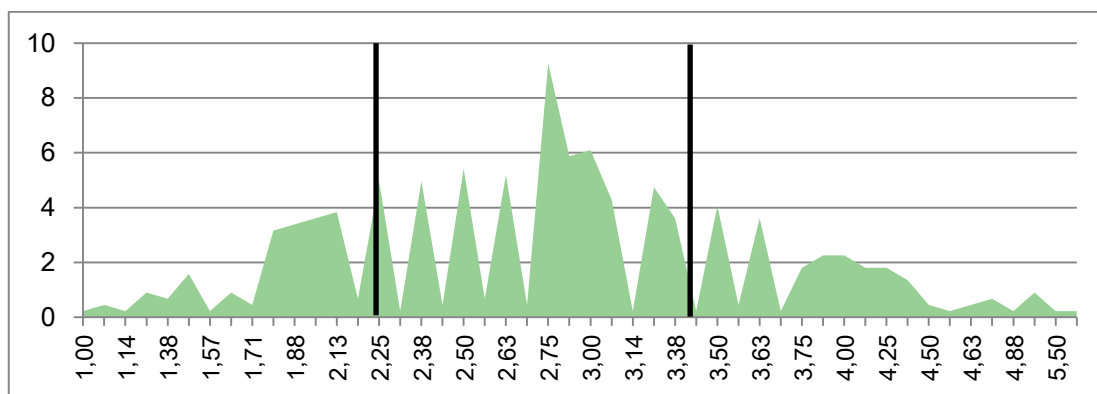
Die Befragten konnten sich zu jedem einzelnen dieser Sätze positionieren und jeweils eine Antwortmöglichkeit von 1 für „stimmt völlig“ bis 6 für „stimmt überhaupt nicht“ wählen. Aus den Antworten wurde ein gemittelter Selbstwirksamkeitswert jeder befragten Person zwischen „1“ und „6“ errechnet. Die rechnerische Mitte zwischen den beiden Extremwerten liegt also bei 3,5. Der Durchschnittswert aller be-

³⁵ Vgl. Schyns / von Collani 2014.

fragten Pfarrerinnen und Pfarrer liegt bei 2,87.³⁶ Aus dieser Aufstellung wird schnell sichtbar, wie hoch insgesamt die (erwartete) Selbstwirksamkeit der Befragten ist. Drei Viertel der Befragten liegen oberhalb des rechnerischen Mittelwertes von 3,5, erwarten also durchschnittlich eine berufliche Selbstwirksamkeit im positiven Bereich.

Für die weitere Auswertung sind das Viertel der Fälle mit der höchsten (erwarteten) Selbstwirksamkeit und das Viertel mit der geringsten (erwarteten) Selbstwirksamkeit miteinander verglichen worden.³⁷ In der Mitte liegen entsprechend etwa 50 % der Fälle. Das Schaubild verdeutlicht die Bildung der beiden extremen Quartile der beruflichen Selbstwirksamkeit:

Pfarrer/innen und ihre Selbstwirksamkeit: Zahl der Befragten, erreichter Wert auf der Skala von 1 bis 6 und Konstruktion der extremen Quartile (links und rechts der vertikalen Trennlinien):



Im Vergleich der extremen Quartile fällt zunächst auf, dass die Selbstwirksamkeit in einigen Gruppen Befragter erhöht ist. Dies ist in leichter Form mit Blick auf das Geschlecht der Fall: Während in der Gesamtgruppe aller Befragten das Verhältnis von Männern zu Frauen bei 61 % zu 39 % liegt, umfasst das Quartil mit besonders niedriger Selbstwirksamkeit einen Anteil von 57 % zu 43 %.³⁸ Deutlich noch ist der Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Alter: Im Quartil der Fälle mit hoher (erwarteter) Selbstwirksamkeit finden sich überdurchschnittlich viele Personen in

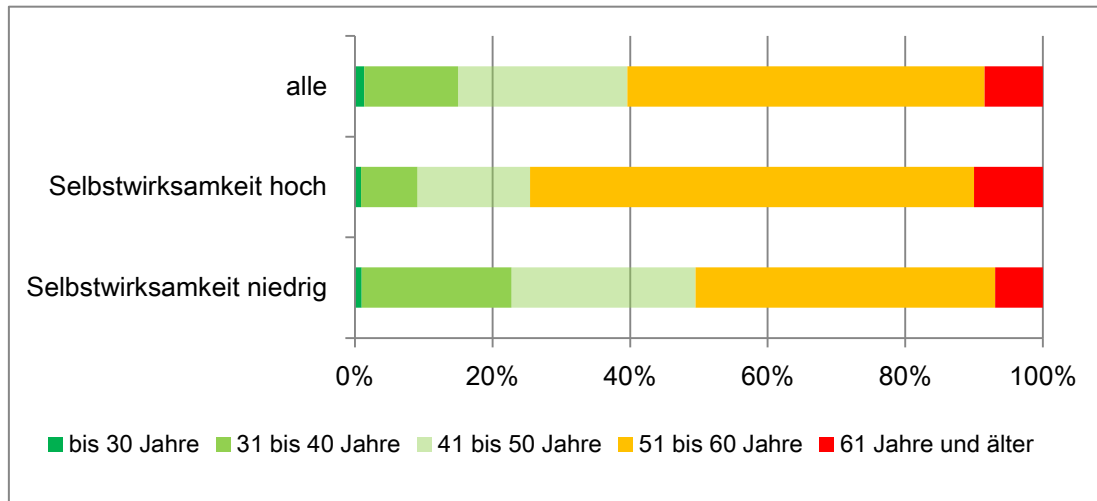
³⁶ Zum Vergleich: Der Durchschnittswert im Diakonats lag bei 2,71. Ein Vergleich der Werte der hier befragten Pfarrerinnen und Pfarrer mit anderen Berufsgruppen ist aktuell nicht möglich, weil diese Befragung im Vergleich zu den großen arbeitspsychologischen Befragungen mit einer reduzierten Fragebatterie arbeitet; vgl. Schyns / von Collani 2014.

³⁷ Das Viertel der Fälle mit der höchsten (erwarteten) Selbstwirksamkeit umfasste alle Befragten bis zu einem Mittelwert zwischen 1 und 2,25. Das Viertel der Fälle mit der geringsten (erwarteten) Selbstwirksamkeit umfasste alle Befragte, deren Mittelwert zwischen 3,43 und 6 lag.

³⁸ Studien zur allgemeinen und beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung haben auf eine vergleichsweise höhere Selbstwirksamkeitserwartung bei Männern gegenüber Frauen verwiesen (Schwarzer 1993; Abele u.a. 2006: 30f).

jüngeren Berufsgruppen (bis 50 Jahre) und auffallend viele in der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen:

Befragte und ihre (erwartete) Selbstwirksamkeit nach Alter:³⁹ Anteile der Befragten unterschiedlicher Altersgruppen im Vergleich der extremen Quartile



Dies ist zumindest teilweise daraus zu erklären, dass jüngere Menschen möglicherweise durchschnittlich mit etwas weniger fachlichem Selbstbewusstsein in den Beruf starten und sich im Lauf der Berufsjahre die Erfahrung der Selbstwirksamkeit aufbaut. Warum jedoch so deutlich gerade die insgesamt sehr starke Gruppe der letzten 15 bis fünf Berufsjahre so überdeutlich eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung aufweist, bleibt zu diskutieren. Vielleicht führen die genannten Belastungen im Beruf bei jüngeren Menschen eher zu Folgen für das Selbstvertrauen bei der Arbeit, während ältere Menschen die (aus Sicht der Befragten: zunehmenden) Belastungen durch ihre breite Erfahrung eher kompensieren, ohne an ihrer Selbstwirksamkeit zu zweifeln – oder gelassener mit ihnen umgehen.

Weitere Aspekte, die auf Wechselbeziehungen zur Selbstwirksamkeit hinweisen, seien hier zumindest kurz genannt: Im Quartil der Befragten mit hoher Selbstwirksamkeit finden sich überproportional viele Pfarrerrinnen und Pfarrer, die aus einem Pfarrhaushalt stammen, und überproportional viele Personen, die angeben, im Studium „die zweckfreie Beschäftigung mit Themen sehr geschätzt“ und weniger stark am erfolgreichen Abschluss gezweifelt zu haben. In dieser Gruppe befinden sich

³⁹ Bisher vorliegende Studien bestätigen eine solche höhere Selbstwirksamkeitserwartung bei Menschen im höheren Alter und mit mehr Berufserfahrung. Dies lässt sich so interpretieren, dass eine Zeit der Berufserfahrung für die meisten Menschen auch einen Erwerb von mehr Kompetenzen bedeutet. Dieser drückt sich dann in einer erhöhten (erwarteten) Selbstwirksamkeitserwartung aus (Bandura 1997). Ebenso lässt sich zeigen, dass die Differenz zwischen Frauen und Männern in der Selbstwirksamkeitserwartung geringer wird, wenn nur Berufstätige verglichen werden (Abele u.a. 2006: 31).

überdurchschnittliche viele Pfarrerinnen und Pfarrer in Sonderdienststellen und solche, die in einer Stadt oder im städtischen Raum tätig sind.

Wie zu erwarten war, ist hier auch der Anteil der Personen mit Leitungsfunktion besonders hoch. Die Befragten in dieser Gruppe sehen sich im Pfarramt etwas häufiger als Organisator/in, Generalist/in, Kommunikator/in, Amtsträger/in, Anwalt / Anwältin der Schwachen oder Lehrer/in. Sie stimmen deutlich seltener der beruflichen oder familiären Belastung als Hinderungsgrund für den Besuch von Bildungsveranstaltungen zu und benennen eine deutlich stärkere Teilnahme an solchen Veranstaltungen mit Blick auf das vergangene Jahr.

Im Quartil der Befragten mit vergleichsweise niedriger Selbstwirksamkeit finden sich überproportional viele Pfarrerinnen und Pfarrer, die von sich berichten, in ihrer Kindheit oder Jugend einen starken Bezug zur Kirchengemeinde oder christlichen Gruppierungen gehabt zu haben, und solche, die angeben, sich im Studium eine eher praktische Ausrichtung gewünscht zu haben. Ebenso ist der Anteil der in einer oder mehreren Ortsgemeinden Beschäftigten und der in Teilzeit Beschäftigten erhöht. Die Befragten in dieser Gruppe sehen sich im Pfarramt etwas überdurchschnittlich häufig als Missionar/in, sind aber insgesamt zurückhaltender in der Zustimmung zu solchen Selbstbeschreibungen im Pfarramt (vgl. Kapitel 8). Die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen ist in dieser Gruppe deutlich schwächer als in der Vergleichsgruppe. Etliche der genannten Hinderungsgründe finden in dieser Gruppe eine stärkere Zustimmung als in der Gesamtheit der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Hier zeigt sich in den verschiedenen Zusammenhängen, wie sich eine (erwartete) Selbstwirksamkeit letztlich und die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen gegenseitig verstärken. Offenbar sind dann sogar (objektiv gegeben erscheinende) Hinderungsgründe für einen Teil der Befragten eher zu vernachlässigen als für andere, oder es werden umgekehrt manche möglichen Hinderungsgründe zu schwerwiegenden, wenn eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung sich mit der Wahrnehmung akuter Schwierigkeiten wechselseitig verstärkt. Weil die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung als Persönlichkeitseigenschaft gilt, ist sie wohl eher nicht durch einige wenige Bildungsangebote, sondern nur durch längere Prozesse veränderbar. Zu diskutieren ist hier, inwieweit Bildungsangebote die Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung unterstützen können, und vor allem, wie Bildungsprozesse ausgehend von Studium und Vikariat langfristig so angelegt werden können, dass

Selbstwirksamkeitserfahrungen systematisch gesammelt und zu förderlichen, motivierenden Bewertungen von Bildungsprozessen verknüpft werden können.⁴⁰

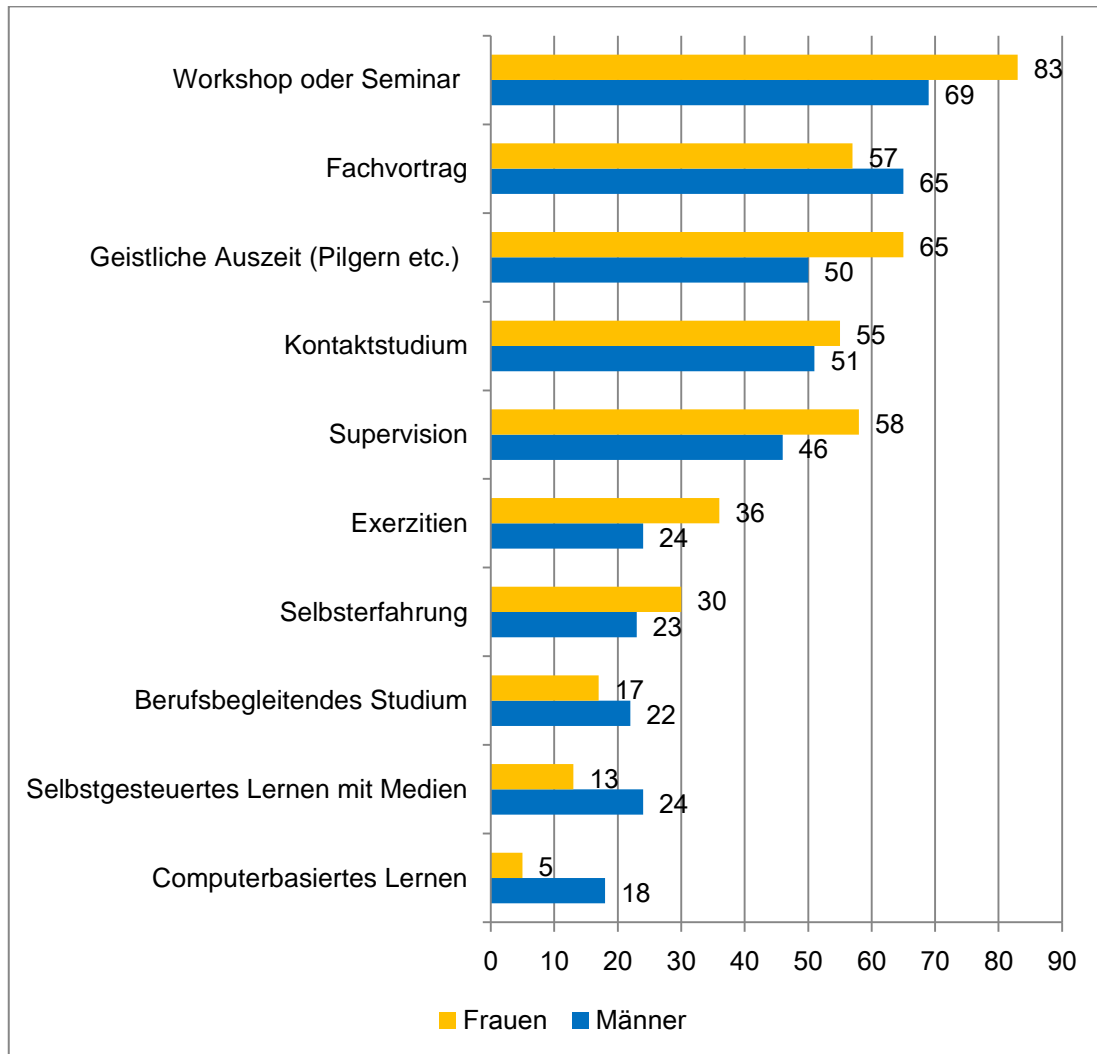
10 Geschlechter-, Generationen- und Milieuaspekte

Zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern sind in Bildungsfragen erhebliche Unterschiede auszumachen, was das Geschlecht, aber auch das Alter und milieuspezifische Vorlieben angeht. Zwischen **Frauen und Männern im Pfarramt** lassen sich zunächst keine Unterschiede feststellen, was die reine Zahl von besuchten Fortbildungen angeht. Sehr deutlich unterscheiden sich jedoch die sachlichen Interessen an bestimmten Themen: Während Männer im Pfarramt sich überdurchschnittlich stark Themen der Gemeindeentwicklung oder die Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher wünschen, äußern Frauen ein verstärktes Interesse an Fragen der Persönlichkeitsentwicklung, geistlichen Übungen, Spiritualität und Einkehr. Aber auch in den insgesamt besonders stark gewünschten Themenfeldern Gottesdienst und Verkündigung sowie Seelsorge und Beratung ist das Interesse der Frauen erhöht. Entsprechend sind Frauen etwas stärker als ihre Kollegen durch die Möglichkeit der geistlichen Stärkung, durch die Unterbrechung des beruflichen Alltags und durch die Kontaktmöglichkeiten mit Kolleginnen und Kollegen zu Fort- oder Weiterbildung motiviert. Sie erhoffen sich auch etwas häufiger als die Männer eine Steigerung der persönlichen Zufriedenheit durch mehr Wissen und Können.

Am deutlichsten sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was die bevorzugten Lernformen angeht:

⁴⁰ Die (erwartete) Selbstwirksamkeit spiegelt einen der zentralen Lerneffekte der genannten qualitativen Studie „Lebenslanges Lernen“ wider (Schulz / Rehm-Kordese 2017): Wo die Befragten grundsätzlich eine positive Haltung zu Fort- und Weiterbildung haben, dort haben sie auch das Selbstvertrauen, in ihrer Arbeit erfolgreich zu sein – und entsprechend mehr Interesse und Optimismus in Bezug auf neue Bildungsprozesse. Aus dieser Sicht sind Arbeitgeber förderlicher eingeschätzt, Möglichkeiten stärker wahrgenommen und eigene Interessen und berufliche Entwicklungen stark zusammen gedacht. Der einmal aufgenommene „Schwung“ scheint sich zu verselbständigen, sich als Haltung auf viele andere Prozesse auszuwirken.

„Welche Lernangebote würden Sie für Ihre zukünftige berufliche Weiterentwicklung in Anspruch nehmen?“ (Zustimmung in %, n=453, Mehrfachnennungen möglich)



Pfarrerinnen bevorzugen im Vergleich die Workshop- oder Seminarform, das gemeinsame Lernen, deutlicher gegenüber dem Fachvortrag. Die geistliche Auszeit und Exerzitien sind von ihnen stärker gewünscht, Supervision und Selbsterfahrung ebenso. Dagegen finden mediale, selbstgesteuerte Lernformen und Fachvorträge mehr Resonanz bei Pfarrern. Hier ist zu vermuten und wäre durch eine vertiefte Untersuchung der konkreten Erfahrungen zu verifizieren, dass die Pfarrerinnen sich nicht nur in ihren fachlichen Interessen im Pfarramt immer wieder von ihren Kollegen unterscheiden, sondern dass sie auch in der Motivation dafür, sich beruflich weiterzuentwickeln und Bildungsprozesse zu planen, noch einmal eigene Schwerpunkte und Bedarfe zeigen, die möglicherweise bislang weniger mit Bildung in Bezug gesetzt wurden: Eine „geistliche Auszeit“ ist beispielsweise in dieser Hinsicht nicht eine Art religiös gestalteter Urlaub, der „gut tut“, aber durchaus verzichtbar ist,

sondern tatsächlich ein fachlicher Impuls, der darüber hinaus hilft, das Profil des Pfarrberufs als fachliches Profil weiter zu schärfen.

Im Vergleich der **Altersgruppen im Pfarrberuf** fällt zunächst auf, dass, abgesehen von einer insgesamt durchschnittlich regen Teilnahme an Bildungsveranstaltungen die älteren Befragten noch einmal stärker teilnehmen als jüngere Pfarrerinnen und Pfarrer.⁴¹ Wie immer, wenn es um die Auswertung von Unterschieden zwischen Altersgruppen geht, ist auch hier zu bedenken, dass sich echte Alterseffekte und Kohorteneffekte gegenseitig überlagern: Ist die Häufigkeit der Nutzung von Bildungsangeboten tatsächlich mit dem Alter kausal verknüpft, etwa indem ältere Erwerbstätige die Teilnahme leichter mit ihrer familiären Situation vereinbaren können? Oder ist möglicherweise die Kohorte der älteren Pfarrerinnen und Pfarrer in einer anderen Zeit fachlich sozialisiert und hat eine positivere Haltung zur Weiterbildungspflicht, zu den gängigen Lernformaten und den bearbeiteten Themen? Im ersten Fall besteht die Herausforderung vor allem darin, jüngeren, familiär oft stärker eingebundenen Pfarrerinnen und Pfarrern noch mehr Unterstützung zukommen zu lassen, wie dies in den offen formulierten Antworten mehrfach gewünscht war. Im zweiten Fall würde sich, auch aufgrund der vielen offenen Voten mit dem Wunsch nach neuen Formaten und Settings von Bildungsveranstaltungen, ein vertiefter Blick in die Bildungsgewohnheiten und -bedarfe jüngerer Menschen lohnen, damit die Passung nicht nur im thematischen Bereich, sondern auch im Bereich der Lernformen gesichert werden kann.

In Bezug auf die gewünschten Lernformen finden sich einige erhebliche, darunter manche erwartbare Ergebnisse: Die Zustimmung zum berufsbegleitenden Studium ist vor allem für jüngere Pfarrerinnen und Pfarrer attraktiv, umgekehrt steigt mit dem Alter der Wunsch nach einem Kontaktstudium. Der Bedarf an Exerzitien und der geistlichen Auszeit ist vor allem in den Altersgruppen bis 50 Jahre stark ausgeprägt und nimmt danach stark ab. Hier könnte sich der mit den Jahren stark steigende Frauenanteil im Pfarramt auswirken. Mentoring und Coaching finden vor allem bei Befragten bis 40 Jahre stärkere Zustimmung, danach deutlich weniger, ähnlich Coaching. Supervision erscheint unter Befragten bis 50 Jahren attraktiv, danach findet sich ein starker Rückgang, der vermutlich ein Kohorteneffekt ist, der auf die Sozialisation in diesem Bereich beruflicher Weiterentwicklung zurückzuführen ist. Entsprechend ist das Interesse an kollegialer Beratung und Selbsterfahrung vor

⁴¹ Eine Ausnahme von dieser Beobachtung stellt die Gruppe der Berufsanfängerinnen und -anfänger dar.

allem bei Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten Berufsjahren besonders hoch und nimmt über die Altersgruppen hinweg ab.

In Bezug auf die für attraktiv befundenen Themen von Fort- und Weiterbildung ist das Interesse an den „großen Themen“ der pastoralen Tätigkeit offenbar nicht vom Alter abhängig. Darüber hinaus finden etliche der Themen stärker das Interesse jüngerer Pfarrerinnen und Pfarrer, beispielsweise Religionsunterricht und Konfirmandenarbeit, Führen und Leiten oder auch Recht und Verwaltung. Umgekehrt sind Themen des gesellschaftlichen Wandels, Migration, Frieden oder Wirtschaft stärker von älteren Befragten für wichtig befunden, ebenso die Themenfelder Mission, Ökumene, Religionen, Diakonie und Theologie bzw. Pastoraltheologie. Hierin spiegeln sich möglicherweise Kohorteneffekte, indem ältere Generationen sich schon seit Jahrzehnten stärker mit solchen Fragen auseinandergesetzt haben und es eher gewohnt sind, sie als wichtige Bestandteile pastoraler Arbeit zu betrachten. Ebenso stehen sicher in den ersten Jahren oder Jahrzehnten der Berufstätigkeit stärker Bedarfe an Methoden (für Konfirmandenarbeit und Religionsunterricht, aber auch für Gottesdienst, Predigt und Kasualien) oder an Hilfestellung für konkrete Anforderungen im Vordergrund, während mit wachsender Erfahrung das Interesse an weiteren Zusammenhängen wächst.

Auch **Milieudimensionen** erweisen sich erwartungsgemäß im Pfarrberuf als wirksam, wobei die Unterschiede in diesem Berufsfeld gegenüber denen in der Gesamtbevölkerung überschaubar sein dürften. In den Daten lassen sich die Abweichungen einer Gruppe von stark bildungsaffinen Befragten⁴² sowie einer Gruppe von stark gemeinschaftsorientierten Befragten⁴³ beschreiben. Diese Gruppen umfassen 15 % und 14 % der Befragten und bilden jeweils eine Kontrastgruppe zur Gesamtzahl der Befragten.

Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer überdurchschnittlichen **Affinität zu Bildung** insgesamt zeigen zunächst eine deutlich geringere Zustimmung zu diversen Bildungshindernissen. Vor allem aber im Bereich solcher Hindernisse, die mit Blick auf die Gesamtzahl der Befragten schwer wiegen, fallen sie durch eine geringere Zustimmung

⁴² Diese Gruppe wurde definiert durch die jeweils maximal positive Bewertung der (1) persönlichen Zufriedenheit durch mehr Wissen und Können als Ziel bisheriger Fortbildungsteilnahme, der (2) Beschäftigung mit einem persönlich für interessant befundenen Thema als relevant für zukünftige Fortbildungsteilnahme sowie (3) des Satzes „Für den Pfarrberuf ist es wichtig, sich kontinuierlich weiterzubilden.“

⁴³ Diese Gruppe wurde definiert durch die jeweils maximal positive Bewertung der (1) Kontakte bzw. Gemeinschaft mit anderen Pfarrerinnen und Pfarrern als Ziel bisheriger Fortbildungsteilnahme, des (2) Nutzens des Gelernten für das eigene Team, die Arbeitsstelle oder die Gemeinde als relevant für zukünftige Fortbildungsteilnahme sowie (3) durch die Zustimmung zur Bedeutung einer Motivation durch Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen.

auf: Während 48 % aller Befragten dem Satz „Meine beruflichen Belastungen haben mir dafür keine Zeit gelassen“ (relativ) deutlich zustimmen,⁴⁴ sind es unter den Bildungsaffinen nur 28 %. Und während 36 % aller Befragten dem Satz „Meine familiären Verpflichtungen haben mir dafür keine Zeit gelassen“ (relativ) deutlich zustimmen, sind es unter den Bildungsaffinen nur 20 %. Hier bestätigt sich, was oben bereits zur Sprache kam: Wer grundsätzlich Bildungsprozesse sehr schätzt, sieht insgesamt auch weniger Schwierigkeiten, Bildungsprozesse zu gestalten, recht unabhängig von tatsächlich vorliegenden Hinderungsgründen. Oder anders ausgedrückt: Wo es darum geht, Hinderungsgründe zu gewichten und Lösungen zu entwickeln, spielt zumindest für einen großen Teil der Befragten die grundsätzliche Haltung eine wichtige Rolle. Wo es gelingt, Bildungsprozesse nachhaltig als Teil des pastoralen Profils zu entwickeln, dort lassen sich Schwierigkeiten vermutlich deutlich einfacher überwinden und Lösungen entwickeln.

Stark bildungsaffine Pfarrerinnen und Pfarrer zeigen im Weiteren eine aufgeschlosseneren Haltung gegenüber Leitung und Aufstieg: Während insgesamt die Befragten nur zu 19 % dem Bildungsmotiv „beruflich aufsteigen oder vorwärts kommen“ (relativ) deutlich zustimmen, sind es 28 % der Bildungsaffinen. Von ihnen sind bereits 25 % in einer Leitungsfunktion für andere Pfarrer/innen (gegenüber 19 % aller Befragten). Und 29 % dieser stark bildungsaffinen Befragten arbeiten in einer Sonderpfarrstelle (gegenüber 21 % aller Befragten). Diese Gruppe weicht außerdem in der Bewertung der Verantwortlichkeit für die eigene Weiterbildung von der Gesamtgruppe ab: Auch sie halten sich vor allem selbst für verantwortlich für die eigene Fort- und Weiterbildung. Hier ist die Zustimmung noch etwas höher (99 % gegenüber 97 %),⁴⁵ noch deutlicher ist die Zuschreibung von Verantwortung jedoch in Bezug auf die Landeskirche (49 % gegenüber 42 %) und die Vorgesetzten (32 % gegenüber 28 %). Das eigene Engagement für Bildungsprozesse widerspricht in dieser Logik also offenbar nicht der Forderung, andere mögen Unterstützung bieten und sich verantwortlich zeigen.

Die Gruppe der stark bildungsaffinen Pfarrerinnen und Pfarrer zeigt entsprechend eine von der Gesamtgruppe abweichende Zustimmung zur Bedeutung unterschiedlicher Motivationen für zukünftige Bildungsprozesse:

⁴⁴ Skalenwerte 1 und 2 auf der Skala von 1 für „trifft voll und ganz zu“ bis 6 für „trifft überhaupt nicht zu“.

⁴⁵ Auch hier: Skalenwerte 1 und 2 auf der Skala von 1 für „trifft voll und ganz zu“ bis 6 für „trifft überhaupt nicht zu“.

„Wenn Sie auf alle Veranstaltungen der letzten 12 Monate zurückschauen, welche der folgenden Beweggründe waren hauptsächlich ausschlaggebend dafür, dass Sie teilgenommen haben?“ (Vergleich der Gesamtgruppe mit der Gruppe der Bildungsaffinen, Angaben in %, n=402 und n=67, Mehrfachnennungen möglich)

	Alle Befragten	Bildungsaffine
Anordnung von Vorgesetzten	6	2
Motivation durch Vorgesetzte / Vorgesetzten	13	16
Persönliche Einladung	19	33
Motivation durch andere Bildungsanbieter	24	34
Motivation durch Kolleginnen / Kollegen	25	33
Allgemeine Dienstverpflichtung	29	19
Motivation durch Heft mit Angeboten zu Fort- und Weiterbildungen der Landeskirche	41	39
Eigener Wunsch	86	93

Für stark bildungsaffine Pfarrerinnen und Pfarrer sind offenbar direkte Verpflichtungen und Anordnungen noch weniger motivierend als für die Gesamtgruppe, während für sie die Ansprache aus verschiedenen Richtungen, durch verschiedene Bildungsanbieter, Kolleginnen und Kollegen wesentlicher ist.

Auch in der Gruppe der Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer überdurchschnittlichen **Orientierung an Gemeinschaft** lassen sich Besonderheiten beobachten: Wie zu erwarten war, erhalten Konvente bzw. KTA sowie die Kollegiale Beratung als Lernformen eine höhere Relevanz (94 % gegenüber 78 % in der Gesamtgruppe sowie 67 % gegenüber 61 %). Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die die Gemeinschaft schätzen, sind Konvente möglicherweise nicht immer das ideale Angebot, als Lernform erscheinen sie in dieser Gruppe nahezu allen Befragten plausibel. Auch in dieser Gruppe ist die Bedeutung von Landeskirche und Vorgesetzten für die Gestaltung von Bildungsprozessen etwas höher eingeschätzt als in der Gesamtgruppe. Die Zahl der Personen in Sonderpfarrstellen ist unauffällig, dagegen liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 48 % gegenüber 39 % in der Gesamtgruppe.

11 Offene Botschaften an die Auftraggeberin

Die Befragung endet mit der Möglichkeit, „dem Befragungsteam oder der Landeskirche“ noch etwas mitzuteilen. Ein knappes Drittel der Befragten (142 Personen) hat

dies genutzt und Kommentare verfasst. In den allermeisten Fällen handelt es sich um Voten im Umfang von einem oder mehreren ganzen Sätzen, insgesamt ergibt dies einen Text von 38.000 Zeichen. Dieser Text wird dem Dezernat in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt, damit die konkreten Anregungen aufgenommen werden können, ebenso wie auch die konkreten Wünsche in Bezug auf Fort- und Weiterbildungen. Dennoch soll an dieser Stelle noch als Teil der Studie eine Übersicht über die Kommentare und Anliegen in groben Linien in thematischer Bündelung zugänglich sein.

Zu einem Teil beziehen sich die Kommentare auf die **Befragung** selbst: Viele Befragte bedanken sich dafür, dass die Befragung stattgefunden hat und ihre Sicht auf Fort- und Weiterbildung aufgenommen wurde, sie äußern Interesse an den Ergebnissen und formulieren ihre Wünsche nach Veränderung! Andere kritisieren die Studie, einerseits die überwiegend vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, die keinen Raum für Individuelles lassen, andererseits die Länge und die Aufnahme von Fragen zu Haltungen und Selbstverständnis.

Zu einem weiteren Teil äußern die Befragten ihre **Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf**, seinen Möglichkeiten und Chancen, den zahlreichen Gestaltungsoptionen und die Bildungschancen, die sich damit bieten. Die Kehrseite ist eine Vielzahl von Kritikpunkten gegenüber der **Landeskirche** allgemein, die bereits oben innerhalb des Spektrums beruflicher Belastungen beschrieben waren. Dieses Thema nimmt einen enormen Raum ein, es finden sich zahlreiche Diagnosen, sehr grundsätzliche Bemerkungen und Kritikpunkte. Die Mehrzahl richtet sich auf die kirchlichen Strukturen in Bezirken und Gemeinden, aber vor allem in Oberkirchenrat und Verwaltung. Kommunikationswege und Machtverhältnisse werden hier ebenso kritisiert wie Veränderungsmöglichkeiten und die Möglichkeit für Pfarrerrinnen und Pfarrer, ihre Sicht der Dinge und ihre Erfahrungen in die Entwicklung der Kirche einzubringen. Manche Befragten äußern ihre **persönliche Enttäuschung** über eine als ungerecht empfundene Behandlung, beispielsweise am Berufsanfang oder in der Situation der Stellenteilung. Etliche schildern hier noch einmal ausführlicher ihre **berufliche Situation**, die sie als stark belastend erleben, und darin ihre konkreten Bedarfe an Unterstützung und struktureller Veränderung.

In Fragen der **Fort- und Weiterbildung** sind entsprechend die offenen Kommentare so uneinheitlich wie bereits die Ergebnisse der Befragung insgesamt: Während eine Reihe von Befragten sich zufrieden und dankbar äußert, das Engagement der Landeskirche lobt und die Gegebenheiten als förderlich bewertet, äußert sich eine gro-

ße Zahl von Befragten an dieser Stelle noch einmal zutiefst kritisch, benennt (für sie) unlösbare Probleme und Hindernisse, hohe Hürden und große Schwierigkeiten darin, die nötige Unterstützung zu erhalten. Die Intensität dieser Beiträge ist enorm – und vermutlich der Tatsache geschuldet, dass die Gelegenheiten der direkten Kommunikation, noch dazu in anonymer Form, eher selten sind. Ebenso beachtlich erscheint die Breite der Einschätzungen dessen, welche Rolle Bildungsprozesse für die Weiterentwicklung der eigenen Person spielen können und inwieweit auch strukturelle und organisatorische Fragen als Fragen der inhaltlichen Auseinandersetzung und persönlichen Weiterentwicklung angesehen werden können und sollen. Hier befinden sich Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Doppelrolle, indem sie sich auf der einen Seite auf Angebote und Unterstützung für Bildungsprozesse durch die Kirche als Arbeitgeberin angewiesen sehen, auf der anderen Seite selbst an ihrem Arbeitsplatz in der Rolle derer sind, die die Strukturen wesentlich mitgestalten und für das Gelingen von Prozessen wesentlich (mit-)verantwortlich sind. Diese Doppelrolle der Pfarrperson wahrzunehmen und konstruktiv zu leben, dürfte ebenso eine Herausforderung für die Gestaltung von Bildungsprozessen sein.

12 Literatur

Abele, Andrea E. u.a. (2006): Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Fünfte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie. Fragebogen und Grundausswertung, Projektbericht Nr. 5, November 2006, Ergänzungen August 2007, Nürnberg.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008): Adult Education Survey (BSW-AES 2007 – Germany), Berlin. GESIS Data Archive, Cologne. ZA4265 Data file Version 1.0.0, doi:10.4232/1.4265.

Bandura, Albert (1997): Self-efficacy. The exercise of control, New York.

Becker, Dieter / Dautermann, Richard (2005): Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf. Ergebnisse und Analysen der ersten Pfarrzufriedenheitsbefragung in Korrelation zu anderen berufssoziologischen Daten, Frankfurt.

Bedford-Strohm, Heinrich / Jung, Volker (Hg.) (2015): Vernetzte Vielfalt. Kirche angesichts von Säkularisierung und Individualisierung. Die fünfte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft, Gütersloh.

Magaard, Gothart / Nethöfel, Wolfgang (Hg.) (2011): Pastorin und Pastor im Norden. Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Befragung der Pastorinnen und Pastoren der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche, Berlin.

Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) Marburg (2005): Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, Hannover.

Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (2013a): Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf. Online-Publikation verfügbar unter: <http://www.pfarrvertretung.de/befragung.html#Dokumente>. [Zugriff am 31.08.2017]

Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (2013b): Infobrief der Pfarrervertretung. 1. Zwischenbericht zu Befragungsergebnissen. Online-Publikation verfügbar unter: : <http://www.pfarrvertretung.de/download/InfoBriefProzent201.pdf> . [Zugriff am 31.08.2017]

Pohl-Patalong, Stephan (2017): Die diffuse Vielfalt der Erwartungen. Beobachtungen von Organisationsberatern zu den Stressfaktoren im pastoralen Beruf, in: Schendel, Gunther (Hg.): Zufrieden – gestresst – herausgefordert. Pfarrerinnen und Pfarrer unter Veränderungsdruck, Leipzig (im Erscheinen).

Rohnke, Andreas (2009): Pfarrberuf heute. Typologien pastoraler Berufsgestaltung. Eine empirisch-theologische Studie zur Ausdifferenzierung des Pfarrberufs, Frankfurt.

Rohnke, Andreas (2013): Salutogenese und Gesundheitsmanagement. Eine Studie zur Analyse von Gesundheitsressourcen und Belastungspotenzialen im Pfarrberuf in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck. Online-Publikation verfügbar unter: www.pfarrvertretung.de/download/download_forschungsdesign.pdf. [Zugriff am 31.08.2017]

Pastoralkolleg der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche in Ratzeburg (2008): Befragung zur Fortbildung im Pfarrberuf, Ratzeburg.

Schwarzer, Ralf (1993): Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research, Berlin.

Schulz, Claudia / Rehm-Kordese, Maria (2017): Lebenslanges Lernen in Diakonat und Pfarramt. Biografische Rekonstruktion von Bildungsdispositionen und Analysen zu deren Nutzung für die Personalentwicklung und Weiterbildung, Münster.

Schulz, Claudia (2017a): Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbedarfe unter Diakoninnen und Diakonen. Online-Erhebung im Rahmen des Projekts „Landeskirchliches Personalentwicklungskonzept für Diakoninnen und Diakone“ der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, Ludwigsburg. Online-Publikation verfügbar unter: <https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1042>. [Zugriff am 31.08.2017]

Schulz, Claudia (2017b): Der Weg ins Pfarramt und das Selbstverständnis im Pfarramt. Bildungsprozesse als Spiegel der Rekonstruktion pastoraler Existenz, in: Dies. / Rehm-Kordese, Maria: Lebenslanges Lernen in Diakonat und Pfarramt. Biografische Rekonstruktion von Bildungsdispositionen und Analysen zu deren Nutzung für die Personalentwicklung und Weiterbildung, Münster, 150-168.

Schendel, Gunther (2017): Fünfzehn Jahre Vermessung des Pfarrberufs. Pfarrerrinnen und Pfarrer im Modus der Veränderung, in: Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.): Gesegnet und gesendet. Lebensweltliche und empirische Einsichten zur Zukunft des Pfarrberufs. Dokumentation der 3. Fachtagung der Landkirchen-Konferenz der EKD am 13. September 2016 in Kassel, epd-Dokumentation 15-16/2017, 11-16.

Schendel, Gunther (2014): Arbeitsbelastung und Gestaltungsräume. Befragung der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Hannover.

Schendel, Gunther (Hg.) (2017): Zufrieden – gestresst – herausgefordert. Pfarrerrinnen und Pfarrer unter Veränderungsdruck, Leipzig (im Erscheinen).

Schyns, Birgit / von Collani, Gernot (2014): Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen, doi:10.6102/zis 16.

Stolz, Jörg / Favre, Olivier (2005): The Evangelical Milieu: Defining Criteria and Reproduction across the Generations, Social Compass 52(2), 169-183.

Tippelt, Rudolf / Weiland, Meike / Panyr, Sylvia / Barz, Heiner (2003): Weiterbildung, Lebensstil und soziale Lage in einer Metropole. Studie zu Weiterbildungsverhalten und -interessen der Münchner Bevölkerung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn.

Vetter, Martin (2011): Fort- und Weiterbildung im Pfarrberuf, in: Magaard, Gothart / Nethöfel, Wolfgang (Hg.): Pastorin und Pastor im Norden. Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Befragung der Pastorinnen und Pastoren der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche, Berlin, 65-69.

13 Anhang

Umfrage zu Fort- und Weiterbildungsinteressen von Pfarrern und Pfarrerinnen

Herzlich willkommen zur Umfrage Fort- und Weiterbildungsinteressen von Pfarrerinnen und Pfarrern der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Die Landeskirche ist an Ihrer Sicht auf Fort- und Weiterbildung interessiert und möchte Sie gerne durch gezielte Angebote und Formate unterstützen. Damit Ihre Bedarfe und Interessen Berücksichtigung finden können, bitten wir Sie um Ihre Mithilfe als Pfarrerinnen und Pfarrer, indem Sie die nachfolgenden Fragen beantworten.

Ihre Teilnahme an dieser Umfrage ist freiwillig. Sie dauert ca. 20 Minuten. Hinweise zum Datenschutz erhalten Sie auf der nachfolgenden Seite.

Noch ein paar kurze Anmerkungen zum Ausfüllen der Umfrage:

- Im Fragebogen können Sie mit der "Zurück"-Taste rückwärts blättern.
- Wenn Sie die letzte Seite abgeschickt haben, kann der Fragebogen nicht mehr bearbeitet werden.

Über die wesentlichen Umfrageergebnisse werden Sie im Laufe des Jahres 2017 im Bildungsportal informiert.

Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Herrn Kirchenrat Dr. Fritz Röcker (Fritz.Roecker@ELK-WUE.DE; 0711 2149-331). Für technische Fragen steht Ihnen Frau Dr. Kerstin Bernhardt-Grävinghoff vom Institut für Angewandte Forschung der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg zur Verfügung (K.Bernhardt-Graevinghoff@eh-ludwigsburg.de; 07141 9745-239).

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Projektleitung EH Ludwigsburg
Prof. Dr. Claudia Schulz

Projektleitung OKR
Kirchenrat Dr. Fritz Röcker
Kirchenrat Wolfgang Kruse

Anmerkungen zum Datenschutz

Es ist selbstverständlich, dass die Vorschriften des EKD-Datenschutzgesetzes eingehalten werden. Die Onlineumfrage wird vom Institut für Angewandte Forschung (IAF) der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg organisiert und die Daten werden ausschließlich dort ausgewertet.

Die Namen und personenbezogenen Daten der Befragten verbleiben bei der Landeskirche. Der vollständige Datensatz der Befragung verbleibt bei der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, so dass niemand Ihre Antworten in der Befragung mit Ihren personenbezogenen Daten verknüpfen kann.

Die Ergebnisse der Befragung werden ausschließlich in anonymisierter Form dargestellt. Das bedeutet: Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welcher Person diese Angaben gemacht worden sind.

1. Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten in der oben beschriebenen Form weiterverwendet werden.

Diese Eingabe ist Pflicht. Wenn Sie nicht einverstanden sind oder diese Frage nicht beantworten, endet die Umfrage automatisch.

- ☐ Ja
☐ Nein

➔ Filter: Datenschutz = Ja weiter mit Frage 2; ansonsten Ende der Umfrage

2. Sind Sie Pfarrerin / Pfarrer der Evangelischen Landeskirche in Württemberg?

- ☐ Ja
☐ Nein → siehe Hinweis

Hinweis: Diese Umfrage ist nur für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Leider können Sie nicht daran teilnehmen. Die Umfrage ist hiermit beendet.

➔ Filter: Pfarrer = Nein siehe Hinweis; ansonsten weiter mit Frage 3

3. Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten an einer fachlichen Fort- oder Weiterbildung, einem Vortrag oder einer Fachtagung teilgenommen?

- ☐ Ja
☐ Nein

➔ Filter: Datenschutz = Ja weiter mit Frage 4; ansonsten weiter mit Frage 11

4. Was schätzen Sie: Wie viele verschiedene fachliche Fort- oder Weiterbildungen, Vorträge oder Fachtagungen haben Sie in den vergangenen 12 Monaten besucht?

5. Wie lange haben die einzelnen fachlichen Fort- oder Weiterbildungen, Vorträge oder Fachtagungen der letzten 12 Monate gedauert?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Einen Tag oder kürzer
- ☐ Länger als einen Tag und weniger als eine Woche
- ☐ Eine Woche
- ☐ Länger als eine Woche, aber weniger als ein Jahr
- ☐ Ein Jahr oder länger

6. Was schätzen Sie: Wie viele Tage verbringen Sie üblicherweise pro Jahr auf Fort- oder Weiterbildungen, Vorträgen oder Fachtagungen?

7. Zu welchen Themen haben Sie in den vergangenen 12 Monaten eine fachliche Fort- oder Weiterbildung besucht oder einen Vortrag gehört?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Fachliche Fragen (Methoden, Konzeptionen etc.)
- ☐ Theologische Themen
- ☐ Themen der persönlichen Entwicklung (Umgang mit Problemen / Selbsterfahrung / Gesunderhaltung etc.)
- ☐ Langfristige Weiterqualifizierung im Bereich Supervision / Coaching / Beratung
- ☐ Andere und zwar:

8. Wenn Sie auf alle Veranstaltungen der letzten 12 Monate zurückschauen, welche der folgenden Beweggründe waren ausschlaggebend dafür, dass Sie teilgenommen haben?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Anordnung von Vorgesetzten
- ☐ Motivation durch Vorgesetzte / Vorgesetzten
- ☐ Motivation durch Kolleginnen / Kollegen
- ☐ Motivation durch Heft mit Angeboten zu Fort- und Weiterbildungen der Landeskirche
- ☐ Motivation durch andere Bildungsanbieter
- ☐ Persönliche Einladung
- ☐ Eigener Wunsch
- ☐ Allgemeine Dienstverpflichtung
- ☐ Andere Gründe und zwar:

9. Welche Ziele haben Sie mit diesen Veranstaltungen verbunden?

	Trifft voll und ganz zu			Trifft überhaupt nicht zu		
Erreichen einer anderen / höheren Position	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erlangen von Kenntnissen, die ich für meine derzeitige berufliche Tätigkeit benötige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsverbesserung in meiner derzeitigen Position	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Steigerung der persönlichen Zufriedenheit durch mehr Wissen und Können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientierung hin zu neuem Arbeitsfeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfüllen der Anforderungen meiner Vorgesetzten / meines Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterbrechung des beruflichen Alltags	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakte / Gemeinschaft mit anderen PfarrerInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geistliche Einkehr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere und zwar						

10. Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit allen in den letzten 12 Monaten besuchten Veranstaltungen?

Sehr zufrieden						Überhaupt nicht zufrieden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Es gibt verschiedene Formen des Lernens. In welchen Formen haben Sie persönlich in den letzten 12 Monaten im privaten oder beruflichen Bereich gelernt oder sich weitergebildet?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Lesen von Fach- und Sachbüchern oder Fachzeitschriften
- ☐ Besuch von Fachmessen oder Kongressen
- ☐ Besuch eines Konvents / einer KTA
- ☐ Kollegiale Beratung
- ☐ Selbsterfahrung
- ☐ Supervision
- ☐ Coaching
- ☐ Mentoring
- ☐ Hospitation (z.B. in anderem Arbeitsfeld)
- ☐ Selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- ☐ Computerbasiertes Lernen (z.B. Webinare)
- ☐ Keine
- ☐ Sonstiges und zwar:

12. Wer ist Ihrer Ansicht nach verantwortlich für Ihre berufliche Weiterentwicklung?

	Trifft voll und ganz zu			Trifft überhaupt nicht zu		
Meine Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Landeskirche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich selbst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere und zwar						

13. In welchen der folgenden Themenbereichen würden Sie sich gerne in Zukunft weiterbilden

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Fachliche Fragen (Methoden, Konzeptionen etc.)
 - ☐ Theologische Themen
 - ☐ Themen der persönlichen Entwicklung (Umgang mit Problemen / Selbsterfahrung / Gesunderhaltung etc.)
 - ☐ Langfristige Weiterqualifizierung im Bereich Supervision / Coaching / Beratung
 - ☐ In keinen
 - ☐ Andere und zwar:
-

14. Für wie wichtig oder unwichtig halten Sie eine Fortbildung in folgenden Themenbereichen für sich persönlich?

	sehr wichtig			Über- haupt nicht wichtig		
Seelsorge und Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gottesdienst und Verkündigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Theologie / Pastoraltheologie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Religionsunterricht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfirmandenunterricht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bildung in der Gemeinde, Erwachsenenbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geistliche Übungen, Spiritualität, Einker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönlichkeitsentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakonie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mission, Ökumene und Religionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führen und Leiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recht und Verwaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftlicher Wandel: Migration, Frieden, Wirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Themenbereiche:						

15. Angenommen die Landeskirche bietet eine offene Fortbildung an, die Sie selbst mit Ihrer Kompetenz und nach Ihren Interessen inhaltlich ausgestalten können.

Ist ein solches Angebot für Sie reizvoll?

- ☐ Ja ☐ Eher ja ☐ Eher nein ☐ Nein

➔ Filter: Ja oder Eher ja weiter mit Frage 16 ansonsten mit Frage 17

16. Zu welchen Themen wünschen Sie sich ein solches Angebot?

17. Wie zufrieden sind Sie mit dem Angebot der Landeskirche für Fort- und Weiterbildungen insgesamt?

- Sehr zufrieden** ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ **Überhaupt nicht zufrieden**

18. Welche Lernangebote würden Sie für Ihre zukünftige berufliche Weiterentwicklung in Anspruch nehmen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Workshop oder Seminar
- ☐ Konvent oder KTA
- ☐ Kollegiale Beratung
- ☐ Fachvortrag
- ☐ Selbsterfahrung
- ☐ Supervision
- ☐ Coaching
- ☐ Mentoring
- ☐ Hospitation (z.B. in anderem Arbeitsfeld)
- ☐ Selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- ☐ Computerbasiertes Lernen (z.B. Webinare)
- ☐ Selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- ☐ Theologische Impulstage
- ☐ Geistliche Auszeit (Pilgern, Klosteraufenthalt etc.)
- ☐ Exerzitien

- ☐ Kontaktstudiensemester / Kontaktstudium an einer Hochschule / Uni-
☐ Berufsbegleitendes Studium
☐ Keine
☐ Sonstiges und zwar:
-

Wenn Sie ganz allgemein daran denken, sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden, wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte?

	sehr wichtig				Über- haupt nicht wichtig	
Beruflich aufsteigen oder vorwärts kommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine berufliche Tätigkeit besser ausüben können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abschlüsse / Zertifikate erreichen, die ich für meine berufliche Weiterentwicklung brauche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Flexibilität durch berufliche Veränderung erhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Persönlichkeit umfassend in den Beruf einbringen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir selbst damit etwas Gutes tun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr über ein Thema erfahren, das mich interessiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geistig gefördert werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Menschen kennenlernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dass das Gelernte einen Nutzen für mein Team / meine Gemeinde /Arbeitsstelle hat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilnehmen, weil dies von meiner/m Vorgesetzten verlangt wurde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Punkte und zwar:						

20. Es kann verschiedene Gründe geben, warum man keine Weiterbildungsaktivitäten unternimmt. Nachfolgend sind eine Reihe möglicher Gründe aufgeführt. Bitte beurteilen Sie, wie stark dieser Grund in den letzten 12 Monaten bei Ihnen persönlich zutreffend war:

	Trifft voll und ganz zu			Trifft überhaupt nicht zu		
Ich benötige keine Fort- oder Weiterbildung für meinen Beruf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter unterstützt meine Weiterbildungsabsichten nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine beruflichen Belastungen haben mir dafür keine Zeit gelassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine familiären Verpflichtungen haben mir dafür keine Zeit gelassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt keine geeigneten Bildungsangebote hier in der näheren Umgebung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Veranstaltungstermine lagen für mich ungünstig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte keinen beruflichen Nutzen durch Fort- oder Weiterbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir fehlt der Überblick über mögliche Fort- und Weiterbildungsangebote.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir fehlen Infos, um zu entscheiden, welche Fort-/Weiterbildung für mich wichtig wäre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde keine Angebote, deren Inhalte / Themen mich ansprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besuch einer Fort-/ Weiterbildungsmöglichkeit ist für meine KollegInnen nicht akzeptabel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Arbeit kann mich niemand angemessen vertreten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe nicht gerne alleine zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Gründe und zwar:						

23. Inwieweit stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?

	Stimme voll und ganz zu			Stimme überhaupt nicht zu		
Es gefällt mir, wenn im Leben alles im Fluss ist und neue Optionen entstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Beruf ist es wichtig, immer einen inneren Abstand zur Tätigkeit zu bewahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für den Pfarrberuf ist es wichtig, sich kontinuierlich weiterzubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Leben kommt es darauf an, klare Ziele zu haben und klug zu planen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für den christlichen Glauben braucht es eine bewusste Entscheidung / Umkehr.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bibel sollte wörtlich verstanden werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ortsgemeinde ist der zentrale Angelpunkt für das kirchliche Leben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kirche braucht dringend neue Orte / Formen neben der Ortsgemeinde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich der evangelischen Kirche sehr verbunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Christentum ist für mich die einzig akzeptable Religion.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Finden bei Ihnen regelmäßig (alle zwei Jahre) Personalentwicklungsgespräche statt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

25. Haben Sie ein Theologiestudium absolviert?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

➔ Filter: Ja weiter mit Fragen 26, 27 28 und 29 ansonsten mit Fragen 26, 27 dann 29

26. Haben Sie (außer dem Theologiestudium) ein anderes Studium / eine andere Berufsausbildung abgeschlossen?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, eine Berufsausbildung
- ☐ Ja, ein anderes Studium

27. Was trifft auf Sie zu?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Ich stamme aus einem Pfarrhaushalt.
- ☐ Ich hatte in Kindheit und/oder Jugend starken Bezug zur Kirchengemeinde/christlichen Gruppierungen.
- ☐ Eine akademische Ausbildung war damals in meiner Familie ungewöhnlich.

28. Wenn Sie einmal zurückdenken: Wie haben Sie Ihr Theologiestudium erlebt?

	Trifft voll und ganz zu			Trifft überhaupt nicht zu		
Ich habe das Studium mit seinen Anforderungen als Belastung erlebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe die zweckfreie Beschäftigung mit Themen sehr geschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hätte mir eine stärker praktische Ausbildung gewünscht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich häufig gefragt, ob ich es erfolgreich bewältigen werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Geben Sie bitte die Anzahl der Dienstjahre seit Ihrer Ordination an.

(Sie haben hier die Möglichkeit, Monate durch Kommata einzugeben)

_____ Jahre

30. Wie viele Jahre davon beurlaubt:

(Sie haben hier die Möglichkeit, Monate durch Kommata einzugeben)

_____ Jahre

31. Wie viele Stellen haben Sie seit Dienstantritt ausgeübt?

_____ Stellen

32. Was ist Ihr Beschäftigungsstatus?

- ☐ vollbeschäftigt (100%)
- ☐ Teilzeit / Teildienst in Prozent: _____
- ☐ zurzeit beurlaubt (z.B. Elternzeit, anderer Dienst)
- ☐ Sonstiges: _____

➔ Filter: Ja weiter mit Fragen 26, 27 28 und 29 ansonsten mit Fragen 26, 27 dann 29

33. Wie lange sind Sie bereits auf Ihrer jetzigen Stelle tätig?

(Sie haben hier die Möglichkeit, Monate durch Kommata einzugeben)

_____ Jahre

34. Wo sind Sie überwiegend tätig?

- ☐ In einer Kirchengemeinde
- ☐ In mehreren Kirchengemeinden
- ☐ In einer Sonderpfarrstelle
- ☐ Im gemeindlichen Pfarrdienst und in einer Sonderpfarrstelle
- ☐ In einem anderen Bereich

35. Arbeiten Sie überwiegend

- ☐ in einer Stadt
- ☐ in einem eher städtisch geprägtem Raum
- ☐ in einem eher ländlich geprägtem Raum
- ☐ über eine Region oder Stadt hinaus

36. Sind Sie in einer Leitungsfunktion für andere Pfarrerinnen / Pfarrer?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

40. Denken Sie aktuell über einen Stellenwechsel nach?

- ☐ Ja, und zwar weil: _____
- ☐ Nein

41. Können Sie sich bei einem beruflichen Wechsel vorstellen, (wieder) eine Leitungsaufgabe zu übernehmen?

- ☐ Ja, auf jeden Fall ☐ Eher ja ☐ Eher nein ☐ Nein, auf keinen Fall

42. Was sind für Sie zentrale berufliche Stressfaktoren?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Erwartungen meiner Gemeinde / meines Arbeitsumfelds
- ☐ Aktueller Kürzungsdruck
- ☐ Diffuse Vielfalt der pastoralen Tätigkeit
- ☐ Zunehmende Arbeitsverdichtung
- ☐ Gesellschaftlicher Bedeutungsverlust der Kirche
- ☐ Zusammenarbeit mit dem Kirchengemeinderat
- ☐ Verwaltungstätigkeiten
- ☐ Organisation meines Arbeitsalltags
- ☐ Konflikte in meiner Gemeinde / meinem Arbeitsumfeld
- ☐ Unvorhersehbarkeit / Nichtplanbarkeit pastoraler Aufgaben
- ☐ Vertretungsdienste
- ☐ Sonstiges, nämlich: _____

Wir bitten Sie zum Schluss um einige Angaben zu Ihrer Person

43. Wie alt sind Sie?

- ☐ bis 30 Jahre ☐ 31 bis 40 Jahre ☐ 41 bis 50 Jahre ☐ 51 bis 60 Jahre ☐ 61 Jahre und älter

44. Ihr Geschlecht?

- ☐ weiblich ☐ männlich

45. Welchen Familienstand haben Sie?

- ☐ Ledig
- ☐ Verheiratet / eingetr. Partnerschaft / mit Partner/in zusammen lebend
- ☐ Geschieden / getrennt lebend
- ☐ verwitwet

46. Wie viele eigene Kinder haben Sie?

- ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 oder mehr

47. Gibt es noch etwas, das Sie dem Befragungsteam oder der Landeskirche gerne sagen möchten?**Ende der Umfrage****Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Um die Umfrage abzuschließen, klicken Sie auf den Weiter-Button.

Wenn Sie etwas an Ihren Angaben ändern möchten, haben Sie hier noch die Möglichkeit zurück zu blättern.

Die Umfrage ist nun beendet, Sie können das Fenster jetzt schließen.